

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ISABELLA CRISTINA PEDROSO VARELA

**LAZER E EMPRESA: AS PRÁTICAS DE LAZER PARA O
DESENVOLVIMENTO DA AUTONOMIA.**

CURITIBA

2018

ISABELLA CRISTINA PEDROSO VARELA

LAZER E EMPRESA: AS PRÁTICAS DE LAZER PARA O
DESENVOLVIMENTO DA AUTONOMIA.

Monografia apresentada como requisito parcial
à obtenção do grau de Licenciada em Educação
Física, no curso de Licenciatura em Educação
Física, Setor de Ciências Biológicas,
Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Profa. Dra. Simone Rechia

Coorientadora: Patricia Rosi Bozza

Curitiba

2018

*O homem é tão bem manipulado e ideologizado
que até mesmo o seu lazer se torna uma
extensão do trabalho.*

Theodor Adorno

AGRADECIMENTOS

Quero primeiramente agradecer à minha Orientadora Simone Rechia por ter me aceito como orientanda nesta pesquisa e por ter me acolhido como uma mãe, e a minha Coorientadora, Patrícia Bozza, que em nenhum momento desistiu de mim e sempre me apoiou, mesmo quando achei que não iria conseguir, e também pela sua dedicação e esforço por estar comigo em todos os momentos.

Agradeço também a minha mãe Maria Regina por ter me apoiado, não só neste último momento de muita pressão que foi escrever este TCC, mas em todos os outros momentos que passei durante a graduação, por ter me apoiado e me incentivado principalmente nas fases mais difíceis deste caminho.

Agradeço ao meu chefe Paulo Paixão que me ensinou muito sobre lazer durante meu período de estágio na FUNCEL, insistindo nas conversas filosóficas, nas conversas sobre lazer e tantas outras que no início não pareciam fazer sentido nenhum, mas que no fim se tornaram lições que eu certamente irei levar sempre comigo. Também ao meu grande amigo que me incentivou e me ajudou muito mentalmente a finalizar este trabalho, me apoiando em todos os momentos, Flávio das Chagas Prodossimo, obrigada por ter sido o amigo que eu tanto precisei durante esse processo.

Agradeço a todos do fundo do meu coração!

RESUMO

A presente pesquisa resulta de estudos e investigações documentais referentes ao lazer, trabalho, qualidade de vida e empresa na Fundação da Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná, com o intuito de identificar o desenvolvimento da autonomia gerada pelas práticas realizadas no grupo de futsal feminino composto por vinte e uma funcionárias associadas da Fundação CELEPAR. Trata-se de uma pesquisa monográfica que reúne três capítulos, e se fundamenta principalmente nos autores Joffre Dumazedier, Nelson Carvalho Marcellino, Fernando Mascarenhas e Cristiane Gomes. Inicialmente realiza um levantamento bibliográfico acerca do lazer seu conceito e significados, perpassando pelas influências que o moldaram como um fenômeno moderno e também sua importância para o tempo de trabalho e para as empresas no cenário atual como qualidade de vida dos funcionários. A metodologia foi de natureza qualitativa e caracteriza-se como pesquisa descritiva, pois descreve e analisa as relações de lazer entre as participantes do grupo, com dados levantados por meio de questionário aberto contendo nove questões o qual foi aplicado a treze participantes do grupo de futsal feminino. Os resultados da pesquisa de campo confirmaram que o lazer dentro da empresa nos moldes atuais é de grande importância, pois permite que os funcionários possam se desenvolver pessoalmente e profissionalmente, pois contribui nas atividades para um bom convívio relacional e ações cotidianas do trabalho. Assim conclui-se que o lazer dentro da empresa permite que seus funcionários possam desenvolver suas atividades de lazer de forma autônoma, e possibilita uma maior socialização, a descoberta de aspectos comuns o que propicia o estímulo à prática do lazer e do descanso juntos, significando em um tempo de socialização entre eles fora e dentro do ambiente de trabalho para uma melhor qualidade de vida.

Palavras-chave: Lazer – Trabalho – Empresa – Autonomia – Qualidade de Vida

ABSTRACT

The present research results from studies and research documents related to leisure, work, quality of life and company in the foundation of the Company of Information Technology and Communication of Paraná, identifying the development of autonomy generated by the practices carried out in the group of female futsal composed of twenty-one employees associated with the Foundation CELEPAR. This is a monographic research which brings together three chapters, initially performs a bibliographic survey about the pleasure your concept and meanings, covering the influences that have shaped as a modern phenomenon and also its importance for the working time and for businesses in the current scenario as quality of life to employees. The methodology was qualitative in nature, with data collected by means of a questionnaire containing open nine questions which were applied to 13 participants in the group of female futsal. The results of field research confirmed that the leisure activities within the company in the current molds is of great importance, because it allows employees to develop themselves personally at the same time developing better their work activities. Thus concludes that the leisure activities within the company allows their employees to develop their leisure activities in an autonomous way, at the same time that enables a greater socialization among them. While they find things in common among themselves and go to join a period of leisure and rest together, meaning in a time of socialization among them inside and outside of the work environment and a better quality of life.

Keywords: Leisure - Work - Company - Autonomy - Quality of Life

APÊNDICE

Apêndice 1 - Resposta questionário I.....	55
Apêndice 2 - Resposta questionário II.....	55
Apêndice 3 - Resposta questionário III.....	56
Apêndice 4 - Resposta questionário IV	56
Apêndice 5 - Resposta questionário V	57
Apêndice 6 - Resposta questionário VI	57
Apêndice 7 - Resposta questionário VII	58
Apêndice 8 - Resposta questionário VIII	58
Apêndice 9 - Resposta questionário IX	59

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Sala de descanso.....	38
Figura 2 - Quadra Poliesportiva.....	39
Figura 3 - Sala de Aula.....	39
Figura 4 - Sala de Aeróbica.....	40
Figura 5 - Sala de Musculação.....	40
Figura 6 - Sede Social com Restaurante.....	41
Figura 7 - Biblioteca	41
Figura 8 - Quadro de modalidades por horário.....	60
Figura 9 - "Puxadinho" academia	60
Figura 10 - Piscina de bolinhas	61
Figura 11 - Sala de beleza	61
Figura 12 - Vestiários	61
Figura 13 - Mezanino.....	62
Figura 14 - Cancha de Bocha.....	62
Figura 15 - Campo de futebol suíço	63
Figura 16 - Churrasqueira I	63
Figura 17 - Parquinho I.....	63
Figura 18 - Parquinho II.....	64
Figura 19 - Parquinho III.....	64
Figura 20 - Quiosque.....	65
Figura 21 - Churrasqueira II	65
Figura 22 - Parque interna da churrasqueira II.....	65
Figura 23 - Churrasqueira III	66
Figura 24 - Area da piscina	66
Figura 25 - Vista aerea da Sede Campestre da FUNCEL	66
Figura 26 - Tanque de pesca Pesque e Pague	67
Figura 27 - Estatuto Social Fundação CELEPAR.....	788

LISTA DE SIGLAS

CELEPAR – Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná.

FUNCEL – Fundação da Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná.

OMS – Organização Mundial da Saúde.

WLRA – Wolrd Leisure and Recreation Association, WLRA.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
2.1 LAZER: HISTÓRIA, SENTIDOS E SIGNIFICADOS.	16
2.2 EMPRESA - TRABALHO - TEMPO LIVRE	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
2.2.1 Lazer e Empresa.....	28
2.2.2 Educação Para o Lazer na Empresa	30
2.2.3 Lazer e Qualidade de Vida na Empresa	31
2.3 FUNCEL – ANÁLISE DAS AÇÕES DE ESPORTE E LAZER.....	34
2.3.1 Histórico da Fundação CELEPAR	34
2.3.2 Espaços e Equipamentos da FUNCEL	37
2.3.3 Projetos da Coordenação Sociocultural	41
2.3.4 Projetos da Coordenação de Esporte	42
2.3.5 Cotidiano das Ações de Esporte e Lazer da FUNCEL.....	43
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	45
4 ANÁLISE DA PESQUISA E RESULTADOS	466
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	489
REFERÊNCIAS.....	501
APÊNDICE – RESPOSTAS DOS QUESTIONÁRIOS	54
ANEXO 1 – ILUSTRAÇÕES DE ESPAÇOS DA FUNCEL	60
ANEXO 2 – ESTATUTO DA FUNDAÇÃO CELEPAR.....	688

1 INTRODUÇÃO

Explanar sobre o lazer é uma tarefa difícil, pois se trata de um fenômeno subjetivo que possui divergências nas considerações dos seus estudiosos, fato que gera várias polêmicas em relação ao tema. Quanto aos seus sentidos e significados buscamos alinhar a presente pesquisa sob a ótica do lazer moderno, que pelo seu marco temporal da história da humanidade é proveniente da Revolução Industrial. Tem a sua gênese no tempo de trabalho e não trabalho e, por este motivo, os fatos sociais “lazer” e “trabalho” estão intimamente interligados.

Le Goff (1986), importante historiador com ênfase na Idade Média, aponta que as primeiras ideias sobre o trabalho estão associadas à subsistência, alimentação, vestimenta e a casa, sendo uma noção socioeconômica, pois existe uma relação entre as posições das pessoas e das camadas sociais. O trabalho na Idade Média como na Antiga, não tinha por finalidade principal o progresso econômico, mas estava permeado por princípio morais e religiosos (LE GOFF, 1986).

Dumazedier (2008) relata que o problema das relações entre o trabalho e o lazer é histórico, com o surgimento da sociedade industrial, há sociólogos que dão ênfase ao trabalho como fim das necessidades humanas, e que para outros é um “dogma desastroso” se não for reduzido ao papel de simples instrumento. Quanto ao tempo livre, o autor aponta que na concepção de uns, é recuperação das forças de trabalho, enquanto para outros é quadro de realização do homem.

O lazer constitui um fato social de alta importância, condicionado ao tipo de trabalho que exerce influência sobre o lazer, ambos formam um todo, o trabalho só será humano se permitir ou suscitar um lazer humano Dumazedier (2014).

Alves Neto (2009) ao citar Arendt, demonstra a ascensão do trabalho (*labor*) como a mais significativa atividade humana no mundo moderno, através da ênfase exclusiva conferida à capacidade produtiva, a era moderna fez da fabricação a mais elevada atividade humana, baseando-se na produtividade *homo faber* para conhecer a verdade e se relacionar com o mundo. “Os processos, portanto, e não as ideias, os modelos e as formas das coisas a serem

criadas, tornaram-se na era moderna os guias das atividades de fazer e fabricar que, porém, são as atividades do *homo*” (ARENDT, 2001, p.313).

Para o autor supracitado, no trabalho, ocorre uma perda do mundo na qual o homem concentra-se apenas no fato de estar vivo, e relata que Arendt, considera que a moderna socialização do processo do trabalho, que nasceu com a expropriação individual e com o acúmulo de riqueza social, sendo a substituição do indivíduo que trabalha pela “sociedade dos trabalhadores”, que como sujeito coletivo de produção não pode eliminar o caráter privado dos processos do corpo (ALVES NETO, 2009, p.188).

Na obra de Hannah Arendt, intitulada A Condição Humana, a autora nos aponta um viés muito importante em relação ao trabalho que realmente é típico de todo trabalho nada deixar atrás de si, que o resultado do seu esforço seja consumido quase tão depressa quanto o esforço é despendido, porém é motivado por um impulso mais poderoso que qualquer outro, pois a própria vida depende dele (ARENDT, 2014, p. 107).

No entanto, encontramos no prefácio da obra de Johan Huizinga (2007) denominada Homo Ludens, que a nossa espécie recebeu a designação de *homo sapiens*, homem que pensa, e com o passar do tempo, com o culto da razão do século XVIII, passou a ser moda, designar a nossa espécie como *homo faber*, homem que produz. Mas para o autor existe uma terceira função, que se verifica tanto na vida humana quanto na animal que é tão importante para a dimensão humana que é a expressão *Homo ludens*, homem que brinca. Dessa forma, o lazer supõe a liberação das obrigações do trabalho e da disponibilidade pessoal de tempo, é vivenciado de forma livre, prazerosa, com o intuito de satisfazer as necessidades pessoais, como descansar, se divertir e desenvolver-se, sendo um sinônimo de felicidade.

Em Dumazedier (2008) encontramos que perante as novas dinâmicas sociais criadas pela civilização industrial, que envolvem a economia, a cultura, a política entre outros, e tendo como característica comum a coerção, surge o lazer como caráter libertador e as reivindicações por um modo de vida mais humano, com normas e modelos mais flexíveis de trabalho, tendo origem o lazer, resultando em benefícios à própria produção econômica.

Como fonte geradora de bem estar e qualidade de vida, o lazer torna-se uma válvula de escape dos processos estressantes gerados pelo trabalho, pois

do ponto de vista das organizações, a importância do tema Qualidade de Vida no Trabalho nasce na perspectiva de enfrentamento dos problemas presentes no cotidiano dos ambientes de trabalho que colocam a qualidade de vida como uma real necessidade (FERREIRA et al., 2009). Este tem buscado diferentes aspectos: conciliação dos interesses das organizações e dos indivíduos, saúde mental, conflitos decorrentes de relações interpessoais, integração social, relevância social no trabalho e satisfação. Em conformidade com a análise Ferreira, encontramos em Dumazedier (2008) apontamentos que afirmam que a questão das analogias do trabalho e lazer de E. Mayo e G. Friedmann, da sociologia do trabalho pelo lazer, nasceu pela preocupação em relação à melhoria das condições e de complemento e compensação às imperfeições do trabalho.

Entendemos dessa forma, que o trabalho e o lazer estão presentes no cotidiano de milhares de pessoas, que acordam cedo para conseguir recursos para suprir as suas necessidades humanas, pois vivemos num mundo capitalista. O lazer surge como o contraponto para que seja possível além do trabalho o ser humano poder vivenciar, sociabilizar-se, ter vida além do trabalho.

Nesse sentido, entre a analogia lazer e trabalho, a presente pesquisa trata das relações existentes entre o lazer e trabalho na Fundação da empresa Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná, com as respectivas siglas FUNCEL e CELEPAR. O objeto de análise são as ações do Departamento de Esporte, com ênfase nas práticas de futebol de salão feminino desenvolvidos para as associadas da respectiva fundação, com o intuito de observar a autonomia gerada e desenvolvida em detrimento das práticas esportivas, convívio social e demais aspectos.

A justificativa da pesquisa vai ao encontro de interesses profissionais futuros, como pela escassez de produção acadêmica referente ao tema quanto às formas de articulação do lazer com o trabalho nos dias atuais nas empresas, às quais oferecem espaços de lazer para os respectivos funcionários, como proposta de espaços de convivência, socialização e para catarse dos processos cotidianos estressantes que o trabalho impõe.

Sendo assim discorreremos o tema sob um viés transformador do lazer, analisado como veículo e objeto de educação, a partir das relações humanas decorrentes de interesses comuns na empresa. Passamos a observar a

importância e a relação entre o trabalho e o lazer, dessa forma surgiu o interesse em aprofundar os conhecimentos e o impacto desse tempo e espaço na dinâmica do trabalho, devido a sua importância no desenvolvimento das dimensões física, intelectual, emocional, afetiva e social do ser humano.

Neste trabalho definimos como problema da pesquisa: Como as associadas do grupo de futsal feminino adquiriram autonomia para as experiências de lazer por meio das atividades realizadas na FUNCEL de que forma isso se efetivou cotidianamente e como os possíveis benefícios das práticas refletiram no trabalho institucional?

O objetivo geral busca descrever e analisar as ações da Coordenação de Esportes e suas interferências nas práticas das participantes do grupo de futsal feminino a partir da educação para o lazer.

Como objetivos específicos, a primeira fase deste estudo caminhou na direção de descrever sobre o como o fenômeno do lazer surgiu, seus sentidos e significados, apresentando análise e conceitos de autores com destaque a Joffre Dumazedier, Nelson Carvalho Marcellino, Fernando Mascarenhas, Cristiane Gomes entre outros, destacando como o lazer é definido na sociedade contemporânea e quais são as dimensões que o compõe.

Posteriormente, a intenção foi investigar conceitos de empresa, tempo livre, qualidade de vida, trabalho e as relações entre os mesmos, visto que estes temas fazem parte do mundo do trabalho, além de buscar um aprofundamento quanto à interpretação destes termos para sustentar com base teórica a análise.

Como base empírica, foi analisado os documentos da FUNCEL para compreender quais são os objetivos da Fundação para com o funcionário da empresa, além de investigar as relações entre o lazer e a autonomia gerada pelas participantes do grupo de futsal feminino.

A elaboração de um questionário, a aplicação ao grupo a ser analisado, a interpretação dos resultados de forma a relacionar com o estudo de autores na área de lazer e empresa, propiciaram bases para fundamentar as conclusões da pesquisa, que foi realizada através de um levantamento bibliográfico acerca do lazer e seu significado na empresa, afim de contextualizar a existência e a importância da Fundação CELEPAR para os funcionários trazendo autores como Dumazedier, Marcellino, Mascarenhas, Gomes, e outros que discutem sobre a importância e o surgimento do lazer em nossa sociedade, a influência da

Revolução Industrial quanto a transformação do formato do fato social “trabalho” como entendemos hoje e a importância dos momentos de lazer, relatados ao longo do estudo, para a qualidade de vida do empregado tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho.

Enfim, o presente estudo, de natureza qualitativa, busca analisar metodologicamente por meio de pesquisa descritiva a autonomia gerada para práticas de lazer nas aulas de futsal, sendo que os dados foram coletados por meio de questionário aberto, sendo que todos os procedimentos metodológicos estão descritos no terceiro capítulo do presente trabalho monográfico, a qual apresenta a formatação deste estudo que finaliza com as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 LAZER: HISTÓRIA, SENTIDOS E SIGNIFICADOS.

O presente trabalho trata acerca do conceito moderno de lazer, realizando um estudo sobre a autonomia do lazer no contexto da empresa e suas relações.

Para tanto, trazemos inicialmente o conceito de *Otium* como base para entendermos o surgimento do lazer a partir de uma discussão filosófica. A ideia de *Otium* deriva do grego arcaico *Scholé* que significa escola. Indivíduos que não necessitavam trabalhar naquela época tinham *Scholé*, que nada mais era do que um momento livre para “dedicar parte da sua existência e parte do seu tempo de vida a pensar sobre os sentidos” (CORTELLA, 2015). Pessoas que não tinham esse momento de ócio se encontravam no não ócio, ou em latim, *Nec-Otium*, isto é, o negócio.

A filosofia é fruto do ócio, pois naquela época aqueles que tinham poder para usufruir o *Otium* eram os grandes pensadores, enquanto a massa, que estava ocupada com trabalho e inserida no não ócio, não podiam contribuir com pensamentos racionais, fazendo com que a filosofia estivesse marcada pela capacidade de ócio, e, portanto de “parada” para reflexão sobre a vida.

Nesse sentido, o significado de lazer é tempo livre para escolha ou por escolha. Devemos ressaltar neste ponto que ócio não é fazer nada, e não deve ser confundido com ociosidade. Ócio, ou lazer, significa você escolher por livre espontânea vontade o que você deseja fazer em seu tempo livre, que lhe confira prazer, reflexão e desenvolvimento.

Para entendermos melhor vamos exemplificar: uma pessoa que decide que arrumar seu armário de roupas, seja porque gosta ou porque acredita que aquilo é o melhor, por livre e espontânea vontade, está desfrutando de um momento de lazer. Já se alguém lhe mandar arrumar o armário não será mais lazer pois se tornou uma obrigação e não uma escolha.

Ao transitar entre o passado, presente e futuro num movimento temporal, Cunha (2003) busca os primeiros significados para a palavra lazer, a partir de suas origens etimológicas.

Na Grécia antiga, o sentido mais próximo, e ainda que distante daquele que podemos encontrar nas ideias atuais, seria *skholé*. Esse termo indicava, ao mesmo tempo, uma condição social de

não servidão e a possibilidade de exercer aquelas funções públicas permanentes, as legislativas e as judiciárias. Como condição social do homem livre, a *skholé* permitiu o florescimento da democracia (ainda que restrita aos cidadãos plenos), das públicas e da vida contemplativa. Dá alguns comentadores se referirem à “civilização grega dos lazes” e Aristóteles ter feito uma distinção entre duas formas humanas de vida *bioi* (...) Nesse rol estariam incluídas a beleza, a contemplação, o conhecimento, a felicidade e as atividades de instituição, melhoria e conservação da *polis*, da vida pública (CUNHA, 2003, p. 368).

O lazer “não dizia respeito a um tempo determinado, regular; mas poderiam ser vocábulos associados com os momentos nos quais os deveres, as obrigações e outras atividades ligadas à subsistência cessavam” (GOMES, 2003, p. 135).

Podemos encontrar em Cunha (2003) uma validação do que Cortella explanou anteriormente, apresentando significados às palavras *otium*, e *skholé*, sendo que a primeira traz sentido de “período de paz, inexistência de conflitos, repouso do guerreiro cidadão, uma época marcada pela ausência de guerra (*bellum*), marcadas pelas festividades religiosas e pelas comemorações cívicas”. A segunda palavra reproduz momentos de distensão de prazeres da intimidade na construção de um modo de vida, a negação destes estados de paz e liberdade pessoal estaria inscrita no termo *nec-otium* – negócio, que significa ocupação, obrigação, trabalho, atividades produtivas. Com a mudança do cenário social, o catolicismo medieval e o protestantismo capitalista buscaram transformar a “mente ociosa” em casa “do demônio” (CUNHA, 2003, p. 368 -369).

Nesse sentido, para Mascarenhas (2006), o lazer tem aproximações do ideal do ócio antigo, à ideia de *skholé*, associado à ausência de obrigações e estilo de vida ligado ao desenvolvimento físico e intelectual e com fim em si mesmo.

O lazer, em outras expressões, como o jogo, destacado em seu caráter lúdico, como referência os estudos de Huizinga, também é muito antigo, porém as antigas civilizações não entendiam o lazer como é entendido atualmente. E isso decorre das diferentes maneiras que o homem viveu seus múltiplos tempos ao longo da história (GEBARA, 1997, p.62).

Esses múltiplos tempos são correspondentes em como o homem tinha o tempo dividido nos diversos períodos históricos, são múltiplos porque conforme

o tipo de atividade exercida, a configuração desse tempo é alterada, por isso, o lazer assumiu diferentes significados conforme o conteúdo histórico no qual se inseriu ou se insere.

Em decorrência disso, o tema lazer é polêmico, possui correntes filosóficas e sociológicas de estudiosos que se contrapõem em relação ao seu surgimento histórico, para muitos autores, o surgimento do lazer é associado ao período da Revolução Industrial devido às mudanças decorrentes desse processo, principalmente as delimitações da jornada de trabalho na época.

Apesar de defender que ele não surgiu nessa época, GOMES (2003) afirma que transformações trazidas foram “decisivas para que o lazer, entre outras dimensões da vida, fosse revestido de características próprias, configurando-se da forma como conhecemos hoje” (GOMES, 2003, p. 61-62, apud REIS, CAVICHIOLLI E STAREPRAVO, 2009, p. 65).

Segundo Gebara (1997, p. 62-63) a divisão do tempo que a revolução industrial tornou mais evidente foi o chamado “tempo do não trabalho” uma vez que “o desenvolvimento do capitalismo industrial implicou em um processo de generalização do controle, regularidade e universalização da medida do tempo”. Ele exemplifica perfeitamente a influência dessa divisão do tempo da seguinte forma: em um tempo, atletas profissionais executam performances em níveis mundiais de produtividade, em outro espaço de mesmo tempo, torcedores, participantes desse processo produtivo, ocupam o seu tempo livre no acompanhamento da ludicidade espetacularizada (1997, p.65). O autor relata que o mesmo tempo partilhado por dois grupos distintos assumem significados diferentes, para os jogadores significa tempo de trabalho, enquanto para os torcedores é tempo de lazer.

Consolidando sobre a origem do lazer, Dumazedier (2008) afirma que para alguns autores o lazer existiu em todos os períodos da civilização, com destaque para esta tese o autor Sebastian de Grazia, porém defende Dumazedier que o lazer possui traços específicos, característicos da civilização que surgiu com a revolução industrial. No período antigo, o jogo e as festas possuíam outro sentido, mantinha-se uma harmonia com os ciclos biológicos da natureza, cortado por pausas, cantos, jogos e cerimônias, em geral se confunde com as atividades do cotidiano, marcados por uma sucessão de domingos e festas.

Marcellino (1983), enfatiza que há uma falta de consenso sobre o que seja realmente o lazer pelos estudiosos do assunto, pelos técnicos atuantes da área e pela população que dele o usufrui. Na sua obra *Lazer e Humanização*, observamos os estágios que marcam a predominância do termo para que o lazer adquirisse significação própria.

Temos assim dois estágios – considerados separadamente para fins de análise, mas que na realidade se apresentam num “continuum”, ou são contemporâneos dentro da mesma sociedade, representativos de estilos de vida diferentes: 1º. Na sociedade tradicional marcadamente rural e mesmo nos setores urbanos pré-industriais, não havia uma separação entre as várias esferas da vida do homem. Os locais de trabalho ficavam próximos, quando não se confundiam com a própria moradia e a produção era ligada basicamente ao núcleo familiar, obedecendo ao ciclo natural do tempo. O trabalho, frequentemente interrompido para conversas, acompanhava o ritmo do homem, e não raro era executado ao som de cantos. O mutirão constituiu o mais marcante exemplo da relação de produção / festa nas sociedades tradicionais. O binômio trabalho/lazer não era caracterizado e as ações se desenrolavam como na representação de uma peça teatral, com “atores” de forma integrada e linear, dominando toda a história de seus personagens; 2º. Na sociedade moderna, marcadamente, urbana, a industrialização acentuou a divisão social do trabalho, que torna cada vez mais especializado e fragmentado, obedecendo ao ritmo da máquina e a um tempo mecânico, afastando os indivíduos da convivência nos grupos primários e despersonalizando as relações. As pessoas passam a fazer parte de grupos variados, sem ligações uns com os outros. Caracteriza-se o binômio trabalho/lazer e as ações se desenvolvem como na gravação de um filme, onde os “atores” participam de cenas estanques, sem conhecer a história de seus personagens, cenas essas frequentemente interrompidas para serem retomadas em sequências totalmente diferenciadas (MARCELLINO, 1983, p. 20-21).

Marcellino (1983) aponta que a industrialização foi o grande “divisor de águas entre os estágios”, entre o tempo do trabalho e o não trabalho, provocando assim, diversas modificações nos comportamentos das pessoas, acelerando o processo de urbanização e conseqüentemente uma maior concentração populacional em áreas já urbanizadas.

Mascarenhas (2006) nos alerta quando apresenta as produções no campo do lazer a partir da visão dialética sobre o tema lazer

A grosso modo, evidenciam-se aí pelo menos duas vertentes. A primeira delas, de base idealista, ao denunciar o afastamento do lazer da noção clássica de ócio, dá sua humanidade como perdida, reclamando modos de vida passado como chave para autodeterminação do indivíduo no presente. A segunda,

paradoxalmente, alinha-se à razão instrumental. Também revisita a Antiguidade Clássica, mas buscando na atividade e no pensar criativos do homem livre daquela época argumentos para legitimar o aproveitamento utilitário do ócio como panaceia para os problemas econômicos da sociedade atual. Após fornecer elementos de crítica a cada uma destas perspectivas, é nosso intuito reunir apontamentos sobre a constituição do ócio ao longo da história. Além disso, um outro ponto a ser tratado, este mais complexo, refere-se a uma nova forma histórica de apropriação do tempo, para além daquela estruturada pelo capital, tendo no horizonte a construção de algo qualitativamente diferente do lazer tal qual o conhecemos, todavia, recusando a hipótese de marcha ré da história em busca do ócio perdido (MARCARENHAS, 2006, p.76-77).

Para nos situarmos em relação a história do lazer no Brasil, a produção acadêmica sobre o tema, inicia na década de 1970, e vai tecendo elementos para compor o desenvolvimento de grupos de pesquisas, laboratórios, livros, avaliações entre outros.

Encontramos no lazer uma virtude multidisciplinar, fato que acreditamos ser um dos motivos das divergências dos estudiosos, pois o lazer está presente em diferentes áreas com destaque a educação, meio ambiente, políticas públicas, formação profissional, trabalho e diversas outras áreas onde encontra-se presente devido a sua transversalidade, sendo necessário nesse sentido, realizar uma abordagem teórica em relação a sua conceituação para compreender o fenômeno do lazer quanto ao seu significado para o ser humano, e sua relação com a cultura. Em virtude das divergências ao tema, se faz necessário apresentar conceitos e definições de autores considerados importantes na área.

Iniciamos com a conceituação de Dumazedier (2014), pioneiro dos estudos do lazer no Brasil, que qual caracteriza o lazer da seguinte maneira:

Um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se, ou ainda para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais (DUMAZEDIER, 2014, p.34).

Dumazedier relata que é preciso que o indivíduo esteja desvincilhado de quaisquer obrigações profissionais para vivenciar momentos de lazer. Ressalta-se que para priorizar o lazer é preciso de um tempo definido para a sua realização, bem como de espaço e atitude.

Encontramos em Padilha (2006), que “o lazer é algo que se opõe às obrigações”, concluímos assim que o lazer é uma atividade que se exerce no tempo liberado das obrigações:

Dessa forma, para Dumazedier tem-se o seguinte: a) *tempo liberado*, é o tempo que resta após o cumprimento das obrigações profissionais; b) *tempo livre* é o tempo que resta após o cumprimento de todo tipo de obrigações e, c) *tempo inocupado* é o tempo daqueles que não tem obrigações profissionais (PADILHA, 2006, p.168).

Ao analisar Dumazedier, Padilha (2006) aponta sobre os três D's de Dumazedier, como abordagens funcionalistas, conforme a seguinte afirmação:

Segundo este autor, deve-se entender como lazer toda atividade que tiver as seguintes características: a) resultar de uma livre escolha; b) ter um caráter desinteressado (não visar à obtenção de lucro); c) ser marcada pela busca de satisfação e prazer, e d) ter uma marca pessoal de quem a pratica. São essas as características do lazer que o fazem preencher algumas funções da vida dos seres humanos: descanso, recuperação mental e física; divertimento; compensação e desenvolvimento pessoal (PADILHA, 2006, p. 169).

Verificamos na obra de Dumazedier (2014) *Lazer e Cultura Popular*, que as funções do lazer como define o autor, são resultado de uma pesquisa realizada na França na década de 50, e que inicialmente a função é liberação e prazer, e em seguida, concretiza as três funções mais importantes que são o descanso, divertimento e desenvolvimento.

Em Marcellino (2004), encontramos a definição que afirma que o lazer é uma busca pelo prazer e pela emoção, enfoca a satisfação da situação vivenciada, e caracteriza o lazer a partir do entendimento de cultura como:

A cultura – compreendida no seu sentido mais amplo, vivenciada (praticada ou fruída), no seu “tempo disponível”. É fundamental como traço definidor, o caráter “desinteressado” dessa vivência. Não se busca, pelo menos basicamente, outra recompensa além da satisfação provocada pela situação. A “disponibilidade de tempo” significa possibilidade de opção pela atividade prática ou contemplativa (MARCELLINO, 2004, p.31).

É necessário ressaltar, que “tempo disponível” utilizado em contraponto ao termo “tempo livre”, onde Macellino (2004, p.29) esclarece: tempo algum pode ser considerado livre de coações ou normas de conduta social.

Em Bramante, encontramos que os três eixos básicos em torno dos quais o lazer gravita são: “o tempo de não trabalho, do espaço de sua vivência e da atitude do indivíduo” (BRAMANTE, 1997, p.124). Para vivenciar o lazer é necessário tempo e espaço disponível e atitude para poder praticar o lazer. Em relação ao tempo, Bramante (1998) ainda afirma que o lazer se traduz por uma dimensão privilegiada da expressão humana dentro de um tempo conquistado.

Desse modo, em resumo, podemos encontrar em Gomes, o lazer entendido como:

Dimensão da cultura construída por meio da vivência lúdica de manifestações culturais em um tempo/espaço conquistado pelo sujeito ou grupos sociais, estabelecendo relações dialéticas com as necessidades, os deveres e as obrigações, especialmente com o trabalho produtivo (GOMES, 2008, p.125).

Neste conceito de Gomes (2008), podemos perceber a utilização de termos como tempo e espaço/lugar, que são importantes para estabelecer relações de dimensão com o trabalho produtivo. O Tempo refere-se ao usufruto do presente momento não limitado aos períodos institucionalizados para o lazer, como por exemplo o horário de almoço. Espaço/lugar compreende-se como um “local” do qual os sujeitos lhe dão um significado e então se apropriam como ponto de encontro social e para o lazer.

Em Mascarenhas (2001, p.92) o lazer pode ser entendido como “fenômeno tipicamente moderno, resultante das tensões entre capital e trabalho, que se materializa como um tempo e espaço de vivências lúdicas, lugar de organização da cultura, perpassando por relações de hegemonia”.

Compreendemos que dessa forma, pelos sentidos referidos pelos autores, dependendo do espaço, tempo e atitude, o lazer pode ter uma implicação maior do que apenas a vivência do tempo livre para compensação do tempo de trabalho. Ele também pode carregar consigo um significado, no interior de suas práticas, de crítica ao cotidiano e produção de cultura.

Para Bacal, entende-se por tempo livre:

Os tempos livres são, numa sociedade extremamente racionalizada como a nossa, aqueles tempos de que podemos dispor como queremos legítima, legal livremente quando levamos a bom termo as

tarefas profissionais e sociais que estamos obrigados a realizar (BACAL, 2003, p.69).

Ao analisar os conceitos, percebemos que a característica principal do lazer é o seu grau de liberdade de escolha da atividade, ao se permitir a ação se torna lícita, que se pressupõe por desejo próprio, disponível. No entanto, nem tudo que é lícito é totalmente livre e nem tudo que é livre é totalmente lícito. O indivíduo tem que ter atitude e se permitir a ação, disponível a si mesmo, que se permite vivenciar as diversas experiências e vibrações em forma de expressões culturais, realizadas em seu tempo livre. O lazer pode ser vivenciado das mais diferentes maneiras, produzindo e recriando a cultura e não somente reproduzindo as vivências práticas.

Sendo o lazer um direito social, destacamos que deve ser levado a sério conforme Duarte (2009) quando aponta que além de ser um direito social como descrito no art. 6º, *caput*, da Constituição da República de 1988, mas também como caráter democrático é condição e consequência de uma cidadania ativa e efetiva, é elemento imprescindível para a construção da concepção de cidadania.

No entanto, observamos que o lazer enquanto direito social muitas vezes não é contemplado pelas Políticas Públicas como deveria ser, acarretando numa alienação em relação às práticas de lazer. Dessa forma, cabe, por meio dos governos, o incentivo da educação para e pelo lazer. A principal Carta Magna¹, da Constituição Brasileira de 1988 traz oito artigos que procuram favorecer às demandas e reivindicações geradas durante o II Seminário Mundial no campo do lazer e tempo livre, seguem os artigos:

- Artigo 1 - Todo homem tem direito ao lazer. Como criador, autor e animador de relações sociais, tem sobretudo, direito às atividades de lazer de sua própria escolha, não importando a sua idade, sexo, nível de educação ou condição social;

¹ Elaborada no Seminário Internacional de Educação para o Lazer da World Leisure and Recreation Association – Associação Mundial de Recreação e Lazer (WLRA), realizado em Jerusalém, Israel em 1993, e ratificada pelo conselho da WLRA em Jaipur, Índia, no mesmo ano (WLRA, 2005).

- Artigo 2 - O tempo livre não é o tempo desocupado, e as atividades de lazer são precisamente caracterizadas pelo tempo durante o qual o homem é capaz de realizar-se de acordo com as suas aspirações pessoais, e expressar a sua identidade de maneira crítica;
- Artigo 3 - O uso do tempo livre varia de acordo com os padrões sociais. Como objetivos comuns devem existir, contudo, a salvaguarda e a promoção do desenvolvimento físico e mental, mantendo e estimulando o contato com a natureza e a cultura, intensificando a vida social e comunitária, encorajando o comprometimento, a participação voluntária, o espírito esportivo, a apreciação do turismo como componente da autorrealização e a compreensão entre países;
- Artigo 4 - A família, a escola e todos os educadores têm papel determinante a desempenhar quando da iniciação da criança numa atividade lúdica e ativa de lazer, na qual a frequente contradição entre o ensino e a realidade necessita ser eliminada.
- Artigo 5 - O tempo livre em decorrência de doença, idade, desemprego, emprego ocasional, pode ser transformado em significativa atividade de lazer, desde que esteja garantida a seguridade social. Todo ser humano que seja compelido a uma situação de inatividade, total ou parcial, tem direito a exercer suas aptidões criadoras para participar da vida social. A sociedade deve organizar-se para possibilitar essa oportunidade aos indivíduos
- Artigo 6 - As autoridades devem garantir a realização das atividades de lazer, efetivamente baseadas nas possibilidades pessoais de escolha. Podem contribuir para isso através da legislação, orçamento, investimento, criação de equipamentos adequados, estímulo à animação e formação de pessoal. Devem evitar, ainda, a exploração de atividades de lazer que conduzam a falsas necessidades e formas de recreação incompatível com a liberdade criadora e a dignidade humana;

- Artigo 7 - Mesmo sendo dever do Estado e de todos os organismos públicos garantir condições jurídicas e materiais para atividades de lazer, não devem deter o monopólio da organização. Os grupos políticos, sociais, culturais e religiosos e, sobretudo, os cidadãos, têm o direito de assumir sua responsabilidade específica dentro de uma democracia participativa;
- Artigo 8 - Os meios de comunicação devem ser parte de todas as políticas de lazer e devem ser utilizados para concretizar os princípios constantes desta carta.

Considerando que o trabalho está na base das relações humanas, e conforme as considerações de Navarro (2006), há muito por melhorar as condições desumanas de trabalho na sociedade contemporânea, a luta por melhores condições de trabalho, por mais tempo livre, por uma vida saudável não pode deixar de ser um desafio e uma conquista de lazer para todos.

2.2 EMPRESA – TRABALHO – TEMPO LIVRE

O trabalho também está presente na mitologia grega e para elucidar a questão buscamos correlacioná-lo a tais períodos para retratar a sua importância perante a sociedade na história da humanidade.

Sísifo² foi condenado pelos deuses a repetir por toda a eternidade a tarefa de subir uma montanha carregando uma pedra enorme e no cume soltá-la para rolar encosta abaixo. Em certo momento, Sísifo desce a montanha para agarrar a pedra e novamente subir com ela. É nesse momento que, livre do esforço, ele pensa sobre sua condição e se revolta sobre sua tarefa absurda e sem sentido que terá que fazer por toda sua vida.

Segundo o filósofo Albert Camus (1941), criador do ensaio filosófico “Mito de Sísifo”, que é a imagem do proletariado, um trabalhador condenado a repetir tarefas sem definições durante toda sua vida. Para Camus, Sísifo só reconhece sua condição no momento em que ele está descendo a montanha em seu tempo livre. É nesse momento em que ele deseja ter uma existência com mais sentido.

² O Mito de Sísifo deriva da mitologia grega.

Mas o que é trabalho? Segundo o próprio dicionário Aurélio é a atividade ou ação humana que necessita do uso de capacidades físicas ou mentais, destinada a satisfazer diversas necessidades. Trabalhar é uma atividade que tem um propósito e pode ter como fim a criação de bens materiais que supram diversas necessidades de sobrevivência como moradia, alimentação, proteção, e outros, ou necessidades culturais e psicológicas como educação, lazer, artes e assim por diante.

Bitencourt (2016) relata que para o filósofo Aristóteles, o tempo deveria ser usado para que as pessoas pudessem se dedicar e aperfeiçoar o intelecto em virtudes como a política, escrita e artes.

A Revolução Industrial, como vimos anteriormente, é tida como marco para a exploração mecanizada. E até hoje o homem é submisso ao trabalho obrigatório, porque precisa do dinheiro dado em troca de sua mão de obra para sobreviver, que, por sua vez, ocupa seu tempo livre. Segundo Mascarenhas (GONZALEZ e FENSTERSEIFER, 2005, p. 398, apud DOMINGUES, 2015, p. 28), tempo livre pode ter várias definições:

O tempo que sobra após o trabalho; o tempo que fica livre das necessidades e obrigações cotidianas e que empregamos no que queremos; o tempo que empregamos no que queremos e a parte do tempo destinada ao desenvolvimento físico e intelectual do homem como um fim em si mesmo.

A separação do tempo entre “tempo livre” e “tempo do trabalho” surgiu com a intensificação das indústrias e do trabalho humano. Na realidade, o trabalho sempre esteve ligado ao conceito de tempo, porém foi perceptivelmente dividido nas duas categorias com o desenvolvimento das indústrias. Por exemplo, no período paleolítico, mais conhecido como Idade das Pedra, o tempo dedicado ao trabalho limitava-se a obtenção de comida para a sobrevivência do grupo e o tempo livre na convivência com a comunidade.

Na sociedade moderna, o ócio se tornou algo condenável em nome da produção. O trabalho passou a ser apenas atividade produtiva no qual os trabalhadores tinham pouco tempo para o lazer, que era visto como um tempo para descanso e repositor de forças para que o trabalhador pudesse produzir

novamente no dia seguinte, com uma visão de lucro e não qualidade de vida do proletariado.

Cunha (2015) em seus estudos menciona que para Aristóteles “o tempo deveria ser dedicado a aperfeiçoar o intelecto e virtudes como a política, a escrita e as artes”. No entanto, o que realmente aconteceu, e ainda acontece, é que o tempo livre do trabalhador muitas vezes é consumido por responsabilidades em tarefas fora da vida empresarial, conforme retrata Dumazedier

O lazer constitui um fato social de alta importância, condicionado evidentemente pelo tipo de trabalho que por sua vez exerce sua influência sobre ele. Ambos formam um todo. O trabalho só será humano se permitir suscitar um lazer humano. Porém o lazer que não passar de uma simples evasão do trabalho, de uma fundamental falta de interesse pelos problemas técnicos e sociais do trabalho só será uma falsa solução dos problemas da Civilização Industrial. (...) Na verdade, a humanização do trabalho pelos valores do lazer é inseparável da humanização do lazer determinada pelos valores do trabalho (DUMAZEDIER, 2014, p.110).

Nas palavras de Rechia (2006, p.94)

(...) essas práticas sociais realizadas nos interstícios da vida urbana podem significar uma certa “linha de fuga” a formas sistemáticas de trabalho. Da mesma forma, essas experiências podem possibilitar a aquisição de novos valores humanos os quais diferenciam-se de meras atividades compensatórias, funcionalistas e consumistas. Elas envolvem pelo menos aparentemente a relação ética com o outro, o convívio um pouco mais harmonioso com a diferença, a autonomia e a vivência com a cultura local.

Dumazedier (2008), na sua obra Sociologia Empírica do Lazer, relata que o conceito de lazer não convém para designar as atividades das classes ociosas; lazer não é a ociosidade, não suprime o trabalho, o pressupõe, corresponde a uma liberação periódica do trabalho no fim do dia, do ano ou da vida de trabalho, que considera as seguintes condições:

Duas condições prévias na vida social tiveram que realizar-se a fim de que o lazer se tornasse possível para a maioria dos trabalhadores:

- a) As atividades das sociedades não mais são regradas em sua totalidade por obrigações rituais impostas pela comunidade. Pelo menos uma parte destas atividades escapa aos ritos coletivos,

especialmente o trabalho e o lazer. Este último depende da livre escolha dos indivíduos, ainda que os determinismos sociais se exerçam evidentemente sobre essa livre escolha.

- b) O trabalho profissional destacou-se das outras atividades. Possui um limite arbitrário, não regulado pela natureza sua organização, é específica, de modo que o tempo livre é bem nitidamente separado ou separável dele (DUMAZEDIER, 2014, p.28).

O autor, supracitado, afirma que estas duas condições apenas nas sociedades industriais e pós-industriais, tornando o conceito inaplicável às sociedades arcaicas e pré-industriais.

O trabalhador personifica o tempo, e produz o valor de mercadoria ao trabalhar, no capitalismo, a necessidade e a liberdade encontram-se nos modos de construção e apropriação do tempo livre em oposição ao tempo de trabalho.

Dumazedier (2008), ao estudar os tempos criados a partir da industrialização, alicerçados na organização, no limite arbitrário entre outros, defende o lazer por um tempo de desenvolvimento pessoal, social, cultural e familiar. Para o autor, o lazer está relacionado diretamente com a vida urbana e o modo de produção industrial caracterizado pela automação, pela qualificação, e metodologias de administração empresarial.

2.2.1 Lazer e Empresa

Etimologicamente o vocábulo empresa “é derivado do latim *prehensus*, de *prehendere* (empreender, praticar), possui o sentido de empreendimento ou cometimento intentado para a realização de um objetivo” (SILVA 2004, p.522 apud MIRANDA 2009, p. 03).

Empresa significa empreendimento, associação de pessoas para exploração de um negócio. É o conjunto de atividades do empresário. É toda organização econômica civil, ou empresarial, instituída para a exploração de um determinado ramo de negócio. Empresa é a atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços (MIRANDA, 2009. p.03).

Segundo Richers (1986), a caracterização de uma empresa não se dá pelo seu tamanho, seu produto ou venda e sim, pelos bens e serviços que ela comercializa entre duas partes interessadas, ela e o usuário desses bens e

serviços. A empresa se torna um mediador de recursos e obras primas como tecnologia, dinheiro, conhecimento e diversos outros produtos. Ou seja, resumidamente a empresa é a “responsável” por transformar insumos e matérias primas em serviços e bens para utilização da sociedade.

A empresa não é importante só pela produção de bens, ela também se torna uma instituição importante para a sociedade industrial moderna pelo fato de todos dependerem dela em outros âmbitos como: fonte de renda/emprego e fornecedor de bens e serviços “para satisfazer nossas necessidades de consumo e lazer (MIRANDA, 2009, p. 9).

As empresas ou organizações³ permitem satisfazer as necessidades motivacionais dos seres humanos sejam elas emocionais, espirituais, intelectuais ou econômicas, e são através destes mecanismos de motivação, que as empresas buscam atingir seus objetivos específicos que vão ser construídos de maneira planejada e elaborada, para que finalmente alcance determinadas metas pré-estabelecidas (MUNIZ e GHIRALDELLO, 2014, p. 10).

A presença de atividades de lazer nas empresas tem aumentado substancialmente, principalmente se tratando de empresas de médio e grande porte. Porém, a grande dificuldade de se estabelecer o lazer na empresa é gerar condições de descanso, divertimento e de desenvolvimento social e pessoal para seus colaboradores. (MARCELLINO, 1999 apud MUNIZ e GHIRALDELLO, 2014, p. 11).

Segundo o Art. 6º da Constituição, Capítulo II dos Direitos Sociais:

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, **o lazer**, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (Constituição da República Federativa do Brasil).

Ainda segundo o parágrafo IV da Constituição:

³ CHIAVENATO (2004) – Organização é um sistema de atividades coordenadas de duas ou mais pessoas, e a cooperação entre elas é essencial para a existência e o sucesso da organização. Ele ainda destaca que uma organização somente existe quando há pessoas capazes de se comunicarem e que estão dispostas a contribuir com ação conjunta, a fim de alcançarem um objetivo comum (CHIAVENATO (2004, p. 22).

salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, **lazer**, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (Constituição da República Federativa do Brasil).

2.2.2 Educação para o lazer na empresa

Ao analisar a Carta Mundial para o Lazer, compartilhamos de que os pré-requisitos e as condições para o lazer não podem ser garantidos somente pelos indivíduos. Mas que necessita de uma ação coordenada entre governos, organizações não governamentais e voluntárias, indústrias, instituições de ensino entre outros, neste aspecto a empresa também é corresponsável pela educação para o lazer de seus funcionários.

Conforme o documento supracitado, a educação para o lazer deve ser adaptada às necessidades locais, no caso da empresa, compreendendo quais os interesses culturais que os funcionários procuram e necessitam. Vislumbra também que o lazer é um processo de aprendizado contínuo que incorpora o desenvolvimento de atitudes, valores, conhecimentos, aptidões e recursos.

Muitas empresas hoje, por meio do sistema de ensino informal, ocupam uma posição central para a implementação da educação para o lazer, por meio da realização de encontros, programas e projetos de lazer, espaços adaptados para a vivência de práticas que oportunizem o bem-estar e a promoção da saúde. Também se destacam na capacitação em relação as novas tendências, havendo uma congruência com as necessidades do futuro.

Conforme Marcellino (2002), educar para o lazer torna-se importante porque em geral as pessoas abreviam a diversidade das atividades vivenciadas no âmbito do lazer “não por verdadeira opção, mas por não terem tomado contato com outros conteúdos, conforme o autor é indispensável que

As atividades de lazer procurem atender as necessidades no seu todo. Para tanto é necessário que os indivíduos conheçam as atividades que satisfaçam os vários interesses, sejam estimulados a partir e recebam um mínimo de orientação que lhes permita a opção caracterizadora do

lazer. A escolha só será possível se houver conhecimento das várias alternativas que o lazer oferece (MARCELLINO, 2002, p.44).

Camargo (1998) aponta que a sociedade começou a tomar consciência que é preciso estimular o lado *ludens* de uma população tão *faber*, por isso a necessidade de criar atividades e espaços para os indivíduos desfrutarem agradável e plenamente do seu tempo de lazer. Para o autor a expressão “educação para o lazer” sugere-se tornar as pessoas mais aptas para desfrutar adequadamente do seu tempo livre, o que traz ganho para a qualidade de vida, aspecto que iremos abordar em seguida.

2.2.3 Lazer e Qualidade de Vida na Empresa

A prática de atividades de lazer, traz muitos benefícios para os sujeitos e principalmente para a qualidade de vida, a qual deve ser proveniente da percepção que a própria pessoa tem sobre o seu bem-estar, porém frente as tarefas do cotidiano onde muitas pessoas estão expostas a fatores estressantes.

Fleck (1999) aponta que de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS) a Qualidade de Vida é multifatorial, referendando-se a partir das seguintes dimensões: saúde física, saúde psicológica, nível de independência, em aspectos de mobilidade, atividades diárias, dependência de medicamentos e cuidados médicos e capacidade laboral, relações sociais e o meio ambiente.

Para Chiavenato (1999), a qualidade de vida tem se tornado um fator de grande importância nas organizações e está diretamente ligada a maximização do potencial humano, o que depende o grau de satisfação das pessoas estarem trabalhando na organização. Destaca que o funcionário, quando motivado, possui maior disposição e capacidade para desempenhar suas atividades laborais.

Dedecca (2004), relata que na atualidade o discurso sobre qualidade de vida procura valorizar o bem-estar e a satisfação do trabalhador para melhorar na produtividade e competitividade. No entanto a lógica do trabalho muitas vezes gera a exploração, a racionalização das tarefas e a diminuição das resistências à disciplina, ao cronograma e automatismo dos processos de trabalho. O autor ainda relata que no regime capitalista existem duas dimensões: uma para a

reprodução econômica e outra para a reprodução social. A primeira diz respeito ao trabalho remunerado e ao deslocamento e a segunda às atividades de lazer, as quais variam de acordo com as condições econômicas, sociais, culturais variáveis no tempo e no espaço das comunidades.

As fronteiras entre trabalho e a vida cotidiana se tornaram muitas vezes conflitantes, é importante ressaltar o cuidado que se deve ter em relação às ideologias manipuladoras e de conveniência que avaliam o tempo de lazer como um problema. Portanto, devemos sempre refletir se uma pessoa ao consumir o tempo de lazer realmente amplia a sua qualidade de vida. Destacamos Thompson (1998), que nos alerta da necessidade de “reaprender algumas das artes de viver que foram perdidas na revolução industrial” para vencer as barreiras entre o trabalho e a vida, sendo necessário investimento em relações pessoais, sociais e nas necessidades humanas.

Em relação ao trabalho realizado em organizações, observamos que nos tempos atuais existe uma preocupação, de algumas empresas, em relação à qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores, pois no mundo corporativo deveria entender-se que o bem maior de uma empresa é o capital humano que ela possui. Fatores intervenientes no aumento da produtividade estão presentes na organização do trabalho desde o início do século XX, porém é somente na década de setenta que as necessidades subjetivas do ser humano frente à produtividade são pontuadas. Nesta época, questões como produtividade, responsabilidade social da empresa começam a ser preocupações vigentes no mundo do trabalho, o que acarreta numa mudança de postura das organizações frente aos seus funcionários.

Em relação à produtividade o termo constitui-se como palavra chave no meio empresarial o que a caracteriza desempenho econômico e social da empresa.

A reciprocidade das preocupações com as questões de produção nas empresas, são correlatas aos estudos do lazer também na década de setenta, quanto da observação e importância deste fenômeno em relação a reestruturação das organizações, as quais começaram a percebê-lo como indicador de qualidade de vida, devido as suas funções de descanso, divertimento e desenvolvimento. Os 3 Ds de Dumazedier, descanso (figura 1), desenvolvimento e divertimento que auxiliam nos aspectos da sociabilidade,

cognição, criatividade, interação além de tantos outros benefícios que o lazer proporciona.

A função de descanso está ligada ao aspecto compensatório de reposição das energias. Já a função de divertimento está ligada a momentos de descontração e de liberdade potencializando a dimensão lúdica do ser humano.

Quanto ao desenvolvimento, poderíamos considerar que é a partir dos momentos de descontração que conseguimos desenvolver as relações sociais, temos tempo disponível para fazer o que realmente gostamos e nos sentimos bem.

Nesse sentido, Marcellino (1999) afirma:

Principalmente quando se aborda o lazer institucionalizado, quer nas empresas, quer em outras instituições como prefeituras, escolas, etc., é fundamental para que aconteça o reconhecimento das pessoas envolvidas, e não apenas o simples consumo (feito muito bem, diga-se de passagem, pela indústria cultural), que a participação não se dê de modo conformista, como consumidores de programações pré-elaboradas, mas como participantes efetivos das ações das quais deveriam ser sujeitos e não meros objetos.

A dinâmica de lazer nas organizações, possuem as suas particularidades, no entanto o grande objetivo além de promover a qualidade de vida dos seus funcionários, possui um objetivo maior que é o aumento e a melhoria na produtividade. Nesse sentido, as experiências de lazer são estimuladas pelos seus resultados positivos na qualidade de vida dos funcionários e nos retornos econômicos para a empresa.

A administração, por muito tempo preocupou-se somente com a questão da produtividade, no entanto, conforme Gattai (1993) algumas organizações começaram a incluir o assunto na pauta do planejamento, resultando em maior atenção para os lazeres de final de semana e férias, lazeres da hora do almoço, salões de jogos, pausas rápidas para o cafezinho. A maioria dos relacionamentos, no convívio social do ambiente de trabalho e na vivência em grupo, resulta, conseqüentemente, em maior rendimento do trabalho, que além dos benefícios do estímulo a práticas de lazer, também é considerado como uma estratégia para o desenvolvimento informal dos recursos humanos.

Gattai (1993) relata que existe um consenso sobre a contribuição do lazer para humanizar o cotidiano dos trabalhadores e que

O espaço de lazer, quando inserido no cotidiano da empresa, passa a ter significativa importância para os trabalhadores que tem a oportunidade de se expressar livremente e de demonstrar toda a sua potencialidade humana. Por outro lado, a empresa “ganha” nível de aumento de produtividade, pois seus funcionários estarão mais integrados ao ambiente de trabalho (GATTAI, p.69.72).

Na perspectiva da qualidade de vida, Bramante (1992) relata que o lazer está voltado para o desenvolvimento do sujeito como pessoa e membro de uma coletividade, que por meio das relações lúdicas, insiste na longa jornada rumo ao prazer. A melhoria da qualidade de vida resulta da qualidade de interação entre as pessoas e o meio, vivendo numa sociedade em transformação.

Por tal motivo, a qualidade de vida se tornou um dos mais importantes temas de debate dentro das empresas. A grande competitividade do mercado, associada à crise econômica, fez com que grandes corporações tivessem de repensar suas políticas voltadas à saúde e ao bem-estar do colaborador, de modo a reduzir as taxas de absenteísmo, abandono de emprego e rotatividade sem comprometer a margem de lucros. Para tanto, uma das medidas a mais que uma organização pode tomar para aumentar a qualidade de vida e motivação de seus funcionários é a implantação de áreas de lazer.

Como relata Domingues (2015) é importante compreender a relação construída entre empregado e empresa, afinal, “passa-se, muitas vezes, maior tempo do dia no ambiente de trabalho, do que propriamente em outros espaços”, além de outros fatores como distância das moradias do ambiente de trabalho, trânsito, qualidade do transporte público, entre outros, que contribuem para que o trabalhador permaneça na sede profissional (local físico) por mais tempo.

2.3 FUNCEL – ANÁLISE DAS AÇÕES DE ESPORTE E LAZER

2.3.1 Histórico da Fundação CELEPAR

A CELEPAR é uma empresa do Governo do Estado do Paraná, localizada em Curitiba na Rua Matheus Leme, número 1561, no bairro Bom Retiro, que segundo seus documentos é:

Pioneira entre as empresas públicas de tecnologia da informação, a Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná (CELEPAR), é uma sociedade de economia mista de capital fechado, cujo maior acionista é o Estado do Paraná. Criada pela Lei Estadual 4945, de 30 de outubro de 1964, constituída por escritura pública lavrada em 05 de novembro de 1964, registrada no dia 24 de novembro de 1964 na Junta Comercial do Paraná, a CELEPAR é a mais antiga empresa de Governo na área de TIC no país. Com sede em Curitiba e, por meio dos seus núcleos regionais, a empresa atende toda estrutura da administração estadual instalada nos 399 municípios. O objetivo é desenvolver soluções de modernização da gestão pública voltadas à melhoria contínua dos serviços que o governo presta ao cidadão paranaense.

A CELEPAR atua em conjunto com o Governo do Estado e as prefeituras, com o desenvolvimento de soluções de tecnologia da informação e comunicação voltadas às melhorias na gestão pública, com o objetivo de oferecer maior qualidade de vida nos serviços prestados ao cidadão paranaense.

Segundo o Artigo 1º do Estatuto Social da Fundação CELEPAR sobre suas entidades e finalidades:

A FUNDAÇÃO CELEPAR, instituída pela Companhia de Informática do Paraná - CELEPAR, através de Escritura Pública lavrada em 23 de novembro de 1974, é pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, tendo como objetivo principal prestar serviços sociais, assistenciais, educativos e de integração aos empregados da Mantenedora e da própria Fundação, bem como estender esses mesmos benefícios aos seus dependentes, em conformidade com o estabelecido neste Estatuto, pelo Regulamento da Fundação, por Instruções Normativas específicas e pela legislação aplicável.

Sobre as finalidades da Fundação, está escrito no Art. 4º que a Fundação tem o dever de:

I) Administrar, supervisionar e/ou executar, através de convênios e contratos com a Mantenedora, serviços e programas assistenciais de natureza socioeconômica, normatizados através de Instruções Normativas específicas.

II) Promover aprimoramento cultural entre seus mantenedores-beneficiários e beneficiários, desenvolvendo as atividades necessárias para obtenção desta finalidade.

III) Promover atividades sociais, esportivas e de lazer aos seus Mantenedores-beneficiários e beneficiários.

IV) Prestar outros benefícios e serviços que forem instituídos pelo Conselho de Mantenedores, desde que consentâneos com os fins da FUNDAÇÃO e aprovados pela autoridade competente.

Parágrafo Primeiro: Nenhum benefício de caráter assistencial, social, cultural e esportivo, poderá ser criado, majorado ou estendido, sem que, em contrapartida, seja estabelecida a respectiva receita para cobertura.

Parágrafo Segundo: Para a consecução de seus fins, poderá a FUNDAÇÃO celebrar acordos ou convênios com outras entidades.

A Fundação CELEPAR, portanto, tem por objetivo prestar serviços sociais, assistenciais, educativos e de integração aos empregados da Mantenedora e da própria Fundação, bem como estender esses mesmos benefícios aos seus dependentes, em conformidade com o estabelecimento no Estatuto. Suas atribuições são: administrar, supervisionar e/ou executar, através de convênios e contratos com a Mantenedora, serviços e programas assistenciais de natureza socioeconômica, normatizados através de Instruções Normativas Específicas; promover aprimoramento cultural entre seus mantenedores/beneficiários, desenvolvendo as atividades necessárias para obtenção desta finalidade; promover atividades sociais, esportivas, e de lazer aos seus mantenedores e beneficiários e prestar outros benefícios e que forem instituídos pelo conselho de Mantenedores, desde que estejam de acordo com os fins da Fundação e aprovados pela autoridade competente.

Cada associado paga pelos serviços, espaços e equipamentos da Fundação 1% de seu salário mensalmente. Alguns desses espaços e equipamentos, como churrasqueira, academia e outros, possuem alguns valores extras de utilização. No caso de alguns eventos realizados pela Coordenação Sociocultural e de Esportes, o associado também paga uma parcela do evento na forma de inscrição e o restante é pago pela própria Fundação. A Fundação CELEPAR possui equipamentos de esporte e lazer, que contemplam diferentes interesses culturais do lazer em conformidade com os estudos de Dumazedier como poderemos observar no próximo tópico deste estudo.

2.3.2 Espaços e Equipamentos da FUNCEL

A Fundação CELEPAR possui um espaço próprio localizado próximo da empresa no mesmo terreno que conta com um ginásio poliesportivo (figura 2), um mezanino (figura 13) com duas mesas de sinuca, duas mesas de pebolim e uma de tênis de mesa, uma sala zen (figura 1) que pode ser utilizada a qualquer hora pelos associados, um espaço da beleza (figura 11) no qual existe um serviço de manicure, uma academia de musculação (figura 5 e figura 9), uma sala de aeróbica (figura 4), uma biblioteca (figura 7), uma piscina de bolinhas (figura 10) e por fim uma sala de aula (figura 3) na qual existem diversas modalidades que são oferecidas aos associados, dependentes, terceiros e convidados como Krav Magá, Pilates, Circuito Funcional, Dança de Salão e outras. Há também dois vestiários (figura 12), masculino e feminino, e armários que os associados e dependentes podem utilizar durante a utilização das dependências da Fundação ou quando desejarem.

A Fundação possui também uma sede campestre localizada em Almirante Tamandaré (figura 25) que possui dois alqueires e conta com dois tanques de pesca (figura 26), quatro salões de festa (figura 12, figura 20, figura 21 e figura 22), quiosques, uma quadra para esportes, dois campos de futebol (figura 15), uma quadra de vôlei de areia, um parquinho (figura 17, figura 18 e figura 19) e uma piscina (figura 24). Nenhuma das dependências citadas anteriormente possuem 100% acesso à deficientes físicos, o único lugar que possui este tipo de acesso é o térreo do prédio. A fundação funciona de segunda a sexta-feira das 08h às 18h e a Coordenação de Esportes também de segunda a sexta-feira das 7h às 21h30min. Existe também a possibilidade de associados reservarem a quadra poliesportiva e o espaço denominado “Sede Social” (figura 6) nos finais de semana das 10h às 22h.

O quadro de funcionários da Coordenação de Esportes compreende: um coordenador que é ocupado por um funcionário CELEPAR, o qual irá representar a Coordenação dentro da empresa, um professor formado responsável e três estagiários, cada um em um turno do dia, manhã, tarde e noite. Na Coordenação Sociocultural existe também um funcionário da empresa que planeja atividades como viagens, passeios e outros, para os funcionários associados, dependentes e convidados.

As práticas do lazer são sempre culturais e compreendidas em seu sentido mais amplo. Dessa forma, o profissional de lazer pode compor sua programação tendo em vista as diversas possibilidades de mobilizar diferentes sensibilidades, diferentes interesses, ampliando e enriquecendo sua programação e sua atuação.

Buscamos nos estudos de Dumazedier (2008) na sua obra Sociologia Empírica do Lazer, “a classificação cultural do lazer em cinco grandes categorias estabelecidas conforme o critério das necessidades de realização do corpo e do espírito do indivíduo”, sendo:

- a) Lazeres físicos – esportes, caminhadas e outros.
- b) Lazeres artísticos – teatro, cinema, espetáculos de variedades, concerto e outros.
- c) Lazeres práticos, ou manuais – bricolagem, jardinagem, trabalhos de agulha).
- d) Lazeres intelectuais – as atividades intelectuais se desenvolvem especialmente através da leitura
- e) Lazeres sociais – recepções, visitas feitas, visitas recebidas, encontros, confraternizações. (DUMAZEDIER, 2008, p. 123 a 127).

Abaixo podemos conferir alguns dos espaços que a Fundação oferece aos associados e dependentes, os quais são correspondentes aos interesses culturais de Dumazedier.



Figura 1 - Sala de descanso

Fonte: Varela (2018)



Figura 2- Quadra Poliesportiva

Fonte: Varela (2018)



Figura 3- Sala de Aula

Fonte: Varela (2018)



Figura 4- Sala de Aeróbica

Fonte: Varela (2018)



Figura 5- Sala de Musculação

Fonte: Varela (2018)



Figura 6 - Sede Social com Restaurante

Fonte: Varela (2018)



Figura 7 - Biblioteca

Fonte: Varela (2018)

2.3.3 Projetos da Coordenação Sociocultural

Os projetos planejados pela Coordenação Sociocultural⁴ devem compreender:

- I) Organizar e coordenar o Programa Social Recreativo e Cultural, em colaboração com os demais membros da Diretoria, que autorizará a sua execução;
- II) Assinar convites para reuniões sociais e recreativas da FUNDAÇÃO;
- III) Desenvolver e criar grupos de atividades artísticas entre os Mantenedores-beneficiários e/ou beneficiários;
- IV) Promover cursos, conferências, reuniões e atividades culturais;
- IV) Apresentar à Diretoria, relatórios mensais e anuais das atividades que lhe são afetas;
- V) Exercer outras atividades peculiares ao cargo, não expressas neste Estatuto.

A Coordenação Sociocultural possui, em resumo, a responsabilidade de organizar e coordenar ações recreativas e culturais que promovam o lazer e bem-estar para os associados em eventos como feiras, jantares, festas, viagens, cursos, visitas e entre outros. O coordenador sociocultural é um representante dos associados, cuja a função é avaliar e viabilizar as atividades culturais sugeridas pelos associados, com auxílio dos demais membros da diretoria.

2.3.4 Projetos da Coordenação de Esporte.

Os projetos que a Coordenação de Esportes⁵ deve visar são:

- I) Organizar e coordenar o programa de atividades desportivas, em colaboração com os demais membros da Diretoria, que autorizará a execução do mesmo;
- II) Organizar as representações oficiais da FUNDAÇÃO, nas competições externas;
- III) Apresentar à Diretoria, relatórios mensais e anuais das atividades que lhe são afetas;

⁴ Segundo Documento Institucional da Fundação CELEPAR disponível em <<http://www.funcel.org.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=131>> Acessado em 18/10/2018

⁵ Segundo Documento Institucional da Fundação CELEPAR disponível em <<http://www.funcel.org.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=130>> Acessado em 18/10/2018

IV) Exercer outras atividades peculiares ao cargo, não expressas neste Estatuto.

O objetivo e a filosofia com a qual a Coordenação de Esportes trabalha é tendo em vista o incentivo ao e para a construção do lazer de cada associado em cada participação em eventos, os quais possuem como finalidade a sociabilização e confraternização entre os participantes, procurando sempre minimizar a influência da competitividade, nas atividades que a possuem, ao máximo que for possível.

Ou seja, o professor responsável utiliza os eventos, sejam eles quais forem (futsal, ciclismo, gincanas, etc) como ferramentas para e pelo lazer e também como produção de cultura.

2.3.5 Cotidiano das Ações de Esporte e Lazer da FUNCEL

A Coordenação de Esportes possui um cotidiano agitado de planejamento de eventos para os associados. São realizados em torno de oitenta eventos por ano (Planejamento 2018), abrangendo diversos tipos de eventos e de públicos. Através da participação voluntária dos associados nos planejamentos que serão aplicados para o próximo ano a coordenação realiza um levantamento dos interesses dos associados para então realizar o planejamento.

Para isso, o professor responsável monta um questionário com perguntas objetivas relacionadas com atividades e com a qualidade de atendimento da mesma. Nesta etapa o associado pode sugerir atividades que ele gostaria que estivessem presentes no cronograma assim como também pode fazer elogios, críticas e outras diversas sugestões em relação ao planejamento claro, mas também a respeito dos espaços, instrumentos entre outros.

Todas as ações e planejamentos realizados pela Coordenação visam a educação dos associados, e demais indivíduos presentes na atividade, pelo lazer, na tentativa de que os participantes possam se desenvolver pessoalmente e socialmente, pois são incentivados momentos de sociabilização entre os envolvidos, e também a educação para o lazer, incentivando que eles participem, por exemplo, do planejamento e outros eventos.

Neste sentido é que podemos observar o resultado proveniente desta mediação realizada pelo professor na direção da conquista de uma autonomia do lazer no grupo de futsal feminino, composto por, em sua maior parte, associadas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho monográfico quanto ao seu referencial teórico foi realizado por estudo bibliográfico. De acordo com Gil (2010, p.29-31) “a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado, e pesquisa documental”. Sobre pesquisa documental, o autor supracitado afirma que “vale-se de toda sorte de documentos, elaborados com finalidades diversas [...] se recomenda que seja considerada fonte documental quando o material consultado é interno à organização”. Possui natureza qualitativa, e a metodologia quanto aos objetivos caracteriza-se como descritiva, pois descreve e analisa as relações de lazer entre as participantes do grupo. Segundo Gil (2008), pesquisas descritivas têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população, juntamente com as pesquisas exploratórias, as descritivas, realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática (GIL, 2008, p. 28), ou seja, objetiva descrever as características do grupo, relatar e identificar determinados aspectos.

A partir de fontes documentais da FUNCEL, por meio de arquivos e relatórios encontramos dados que referenciaram sobre as questões relacionadas ao esporte e lazer quanto as atividades propostas, os espaços disponíveis bem como os objetivos e benefícios que a empresa busca em relação ao esporte e lazer para o estímulo a qualidade de vida dos funcionários, ou seja por meio dos documentos foi possível analisar a visão da empresa em relação ao esporte e ao lazer.

Foi aplicado um questionário aberto com nove associadas da FUNCEL, as quais são funcionárias da CELEPAR, e convidadas, participantes do grupo de futsal. O questionário foi composto de nove perguntas em relação a estrutura do grupo e da FUNCEL. A aplicação foi feita de forma on line pela plataforma Google.

Foi realizada a análise de resultados provenientes do questionário semiestruturado aplicado com o grupo de futsal feminino, objeto de estudo. A partir do resultado obtido deste questionário, pudemos analisar e relacionar os pontos levantados do referencial teórico selecionado com a prática vivida pelo grupo.

4 ANÁLISE DA PESQUISA E RESULTADOS

Foi aplicado questionário aberto para as Associadas e convidadas do Grupo de Futsal Feminino da FUNCEL com o intuito de conseguir subsídios para analisar o desenvolvimento da autonomia por intermédio das práticas de lazer esportivo realizadas neste grupo.

O questionário contendo nove questões, foi aplicado a treze participantes do grupo de futsal, isso inclui as associadas e também dependentes e convidadas externas da empresa.

Inicialmente a questão número um objetivou filtrar as integrantes do grupo que eram associadas das não associadas, para que pudéssemos analisar apenas as respostas dadas pelas funcionárias associadas da Fundação CELEPAR, que são as pessoas que vivenciam seu momento de lazer dentro do ambiente de trabalho em seu momento livre. Dessa forma poderemos analisar o objetivo proposto.

Das treze respostas obtidas no resultado, nove eram das funcionárias associadas e as outras quatro restantes eram convidadas, conclusão essa retirada das demais respostas nas quais elas afirmavam de alguma forma que não eram da empresa.

Através da terceira questão “Quando e como você entrou para o grupo de futsal? Percebemos que o grupo é composto por participantes que estão na prática em média três anos, mas também existem participantes que ingressaram esse ano ao grupo. Podemos ainda concluir que o grupo foi formado aos poucos, onde cada integrante acabava convidando outras meninas quando descobriam que elas também gostavam do esporte, ou seja, existe entre as integrantes dentro da empresa conversas acerca da prática e de acontecimentos dentro desse tempo, como jogadas, histórias, conquistas como gols e jogadas, que eram discutidas, no sentido de contar estórias, que chegavam, através das próprias atletas como também de espectadores que frequentam o local, até outras colegas de trabalho, e assim o grupo foi aumentando.

Neste tópico podemos relacionar esse movimento de utilização dos espaços pelas funcionárias para a prática do futsal com o conceito de movimento gera movimento proposto por Simone Rechia, pois parte-se da ideia de que a apropriação dos espaços, públicos ou, no caso, privados, “só se mantém e,

portanto, depende do significado que a comunidade lhes atribui” (RECHIA; FRANÇA, 2006, p. 67 apud TSCHOKE; RECHIA 2011, P, 120), ou seja, o grupo ao atribuir significado ao espaço da FUNDAÇÃO o transforma em lugar com sentido e significado. A utilização do ginásio é um bom exemplo dessa dinâmica, pois para além de espaço das práticas de futsal, também é utilizado como ponto de encontro, para se divertirem, agregam pessoas externas a FUNCEL que ao observarem também sentem a necessidade de sociabilizar desta forma.

Ao analisar as respostas obtidas na quarta questão, no qual era indagado a elas como as decisões com relação a dias de jogos, uniforme, convidadas, amistosos, e outros, percebemos que existe uma atuação conjunta de todas elas, nos momentos de decisão, e são realizadas, em sua maioria, via um grupo de WhatsApp montado por elas para esse maior contato. Também percebemos que existe uma associada que também se coloca a frente de determinadas atitudes como líder do grupo, havendo assim uma certa hierarquia, ao menos nos momentos de tomadas de decisões.

Questionamos também com relação à estrutura que elas utilizam, o ginásio de esportes e sua contribuição para a prática do seu lazer. A partir das respostas podemos concluir que o fato de a estrutura estar localizada a poucos metros da empresa, contribuiu e continua contribuindo para a prática. O fato de ser uma área coberta também auxilia na utilização mesmo em dias de chuva. Desta forma podemos perceber que a qualidade das estruturas destinadas às práticas esportivas e de lazer contribuem para a atribuição de significado e valores e para maior utilização do mesmo.

Nesse sentido de atribuição de significado ao espaço, os sujeitos que o utilizam, muitas vezes, trabalham em conjunto para manter o espaço e suas condições de uso, se preocupando em garantir e exigir melhorias e a qualidade do lugar.

A partir das respostas obtidas das questões seis, sete e oito, que questionavam, respectivamente, o fortalecimento de relacionamentos e vínculos, a melhoria do dia a dia no trabalho, e o objetivo das integrantes ao participar do grupo, podemos concluir que a participação no grupo foi gerada através da formação de um grupo de interesse em comum, partindo de um mesmo local, neste caso a empresa e as relações que várias delas já possuíam dentro do ambiente de trabalho. Isso fez com que elas melhorassem esses laços de

amizade com outras convidadas e outros grupos que utilizam o mesmo local para a prática do lazer. E esse conjunto de fatores trouxe como consequência, indicado por elas, nas respostas, uma melhor qualidade de produção e de vida dentro do trabalho, gerando, na maioria das respostas, bem-estar.

Por fim, ao analisar a última pergunta podemos concluir que esses momentos de lazer são muito importantes, pois garante a elas a socialização, diminuição do estresse, a prática de uma atividade física prazerosa e também a melhora da qualidade de vida no trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos concluir em concordância com diversos autores abordados durante este estudo que a prática do lazer, pelos diferentes interesses culturais abordados, faz com que os relacionamentos no cotidiano sejam fortalecidos.

Os resultados obtidos na aplicação do instrumento de análise sob a forma de questionário aberto, evidenciou que o vínculo entre as participantes, decorrentes do grupo de interesse formado, tem a sua continuidade pelo prazer do convívio, pela diversão e pelo desenvolvimento da prática realizada, estando a pesquisa empírica em conformidade com a teoria abordada conforme os ensinamentos de Dumazedier, e com os demais autores quanto afirmam que o lazer é uma dimensão que necessita de tempo, espaço e atitude.

O prazer da companhia das integrantes, o divertimento, o desenvolvimento físico, emocional, entre outros, criaram uma cultura de participação evidenciada nas experiências do lazer na FUNCEL. A soma entre a vontade das participantes em se encontrar para jogar futsal e tornar este momento de prática algo próprio delas, e as pequenas mediações realizadas pelo professor que as auxilia, resultaram em uma maior autonomia do grupo, sendo formado para além do sentido de equipe, o significado de amizade.

Observamos o desenvolvimento das participantes como membros de uma coletividade durante as práticas realizadas, resultando no fortalecimento das relações lúdicas e de lazer, proporcionando melhoria da qualidade de vida e interação entre as integrantes. Portanto, o fortalecimento das ações de lazer, refletem no ambiente de trabalho gerando satisfação nas associadas.

Em decorrência do desenvolvimento da autonomia gerada pelas práticas de lazer, o grupo decidiu de forma autônoma ampliar os encontros e formar outro grupo de futsal que se encontraria em um determinado local e em determinados dias para a prática. A Coordenação de Esportes apenas mediou esse processo através de pequenas atitudes como, inicialmente, permitir a gratuidade da utilização da quadra poliesportiva a fim de motivar a presença do grupo, e depois abrindo espaço no campeonato de futsal para times femininos de futsal, permitindo que elas participassem, até o momento em que não foi mais necessária nenhuma intervenção.

O grupo também demonstrou autonomia ao passo que decidiram confeccionar uma camiseta para o time, participar do campeonato do SESC, contratar uma treinadora para que elas pudessem melhorar e outras atitudes que

as levaram para uma autonomia total de sua prática visando o lazer e a confraternização, sem a intenção de competição e a melhoria profissional.

Por meio das análises obtidas, pudemos concluir que o fenômeno do lazer se apresenta como uma prática de liberdade, fazendo com que os sujeitos que utilizam e usufruem de determinados espaços a partir dessas experiências, se tornem capazes de analisar e questionar questões sobre sua vida e tudo que a circunda, criem relações e deem significado ao lugar .

Afirmamos que, por meio do referencial teórico estudado, o lazer é um fenômeno tipicamente moderno e que existe em virtude do trabalho devido principalmente a Revolução Industrial e suas consequências, o que afetou diversos setores da vida humana, principalmente sua qualidade de vida.

Observamos que os valores que eram, na antiguidade, valorizados, como ócio e momentos livre para dedicar suas forças para pensar sobre sua sociedade, sobre questões filosóficas da vida, hoje são valores estereotipados como preguiça e vadiagem, vistos como perda de tempo, tornando esses indivíduos que não possuem trabalho como improdutivos. que não agregam nada à sociedade por “não produzirem nada” de valor.

Necessitamos de mais profissionais, não só no setor da educação como em todos os setores, que percebam a necessidade da qualidade de vida no trabalho, não só como visão de “empregados felizes, melhor eles trabalharão e assim produzirão mais”, e sim tendo em vista que a sociedade inteira ganhará com ambientes de trabalho que se preocupa em oferecer aos seus empregados qualidade de vida e um ambiente harmonioso também produtor de cultura e educação, e não apenas de bens e serviços.

Profissionais como os da Fundação CELEPAR e a própria empresa, que oferecem diversos tipos de serviços voltados ao lazer de seus associados e trabalham, como por exemplo a Coordenação de Esportes e Sociocultural, para a educação dos associados através do lazer, transformando trabalhadores em seres autônomos de seu lazer e também cidadãos que refletem sobre o seu entorno.

REFERÊNCIAS

ADORNO, Theodor; HORKHEIMER, Max. **A Dialética do Esclarecimento**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1985.

ALVES NETO, R. **Alienações do mundo: uma interpretação da obra de Hannah Arendt**. Rio de Janeiro: PUC Rio; São Paulo: Ed. Loyola, 2009.

ARENDT, H. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2015

BACAL, S. **Lazer e o universo dos possíveis**. São Paulo: Aleph, 2003.

BITENCOURT, D. **O tempo na filosofia de Aristóteles, primeiras impressões**. Rev. Filosofia Capital, v. 11, Ed. 18, 2016

BRAMANTE, A.C. **Lazer: concepções e significados**, n.01, v. 01 (p.37-43). Belo Horizonte: CELAR/UFMG, 1998.

BRAMANTE, A.C. **Qualidade no gerenciamento do lazer**. In BRUHNS. H. Introdução aos estudos do lazer. Campinas: Ed. UNICAMP, 1997. p. 123-147.

CARTA INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO PARA O LAZER. In. www.saudeemmovimento.com.br/conteudo/conteudoexibe1.asp. Em 02 de outubro de 2018.

CAMARGO. L.O. **O que é lazer**. São Paulo: Brasiliense, 1999.

CAMARGO. L.O. **Política de Lazer. Estudos do lazer**, n.1. São Paulo: SESC, 1985.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7 e. Rio de Janeiro: Campus, Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 22.

CORTELLA, Mário Sérgio. **A escola e o conhecimento: fundamentos epistemológicos e políticos**. 14. ed., São Paulo, Cortez, 2011.

CUNHA, N. **Dicionário SESC: a linguagem da cultura**. São Paulo: SESC São Paulo: Perspectiva, 2003.

DOMINGUES, T. **Trabalho e lazer: relações entre oferta e demanda no âmbito dos espaços de lazer em empresas de Curitiba**. Dissertação Mestrado, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2015

- DEDECCA, Edgar Salvadori. **O nascimento das fábricas**. São Paulo: Brasiliense, 2004.
- DUMAZEDIER, J. **Lazer e cultura popular**. São Paulo: Perspectiva. 2014.
- DUMAZEDIER, J. **Sociologia Empírica do lazer**. São Paulo: Perspectiva. 2008.
- DUMAZEDIER, J. **Valores e conteúdos culturais do lazer**. São Paulo: SESC, 1980.
- FERREIRA, M.C.; ALVES, L. T, N. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais**. Psicologia: teoria e pesquisa. V.25, n. 3, p.319-327, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/105v25n3.pdf>. Acesso em: 15 de outubro de 2018.
- GATTAI, Maria Cristina Pinto; BACAL, Sarah Strachman. **Importância do lazer na empresa**. 1993.Universidade de São Paulo, São Paulo, 1993.
- GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.
- GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.
- GEBARA, A. **Considerações para uma história do lazer no Brasil**. In. BRUHNS, H.T. (Org). **Introdução aos estudos do lazer**. Campinas, SP: Editora UNICAMP, 1997 p.61-81).
- GOMES, C. L. **Lazer e trabalho**, Vol. 2 Lazer e Cultura. 2005.
- GOMES, C. L. **Reflexões sobre os significados de recreação e de lazer no Brasil e emergência de estudos sobre o assunto (1926-1964)**. Conexões: Campinas, v. 1, n. 2, p. 115-224, 2003
- GOMES, C. L. **Significados de recreação e lazer no Brasil: reflexões a partir da análise de experiências institucionais (1926-1964)**. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, 2003.
- GOMES, C.L. **Lazer, trabalho e educação: Relações históricas, questões contemporâneas**. 2. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2008. 151 p.
- _____. **Dicionário Crítico da Educação Física**. Ijuí: Ed. Unijuí, 2005, 424 p. p. 354-356.

GONÇALVES, A. **Qualidade de vida**. In: GONZÁLEZ, F.J.; FENSTERSEIFER, P. E.

HUIZINGA, J. **Homo Ludens: o jogo como elemento da cultura**. São Paulo: Perspectiva, 2007.

LE GOFF, J. **A civilização do Ocidente Medieval**. Lisboa: Estampa, 1986.

MANTERO, J. **Turismo e Lazer**. *In Lazer numa sociologia globalizada*. São Paulo: SESC/WRLA, 2000 pg. 185-190.

MARCELLINO, N.C. **Lazer e humanização**. Campinas, SP: Papirus, 1983.

_____. **Estudos do lazer: uma introdução**. Campinas, SP: Autores Associados, 1996.

_____. **Lazer e educação**. Campinas/SP: Papirus, 2004

MASCARENHAS, F. **Em busca do ócio perdido: idealismo, panaceia e predição histórica a sombra do lazer**. In PADILHA, V. (Org.). *A dialética do lazer*. São Paulo: Cortez, 2006.

MASCARENHAS, F. **Lazer e trabalho: Liberdade ainda que tardia**. In: SEMINÁRIO "O LAZER EM DEBATE", 2, Belo Horizonte. Coletânea. Belo Horizonte: Imprensa Universitária/CELAR/DEF/ UFMG, p. 81-93, 2001.

MIRANDA, M. B. **A Empresa, o Empresário e o Empreendedor no Contexto do Moderno Direito Empresarial**. PUC-SP. São Paulo, 2014.

MUNIZ, G. S, GHIRALDELLO, L. **Lazer e empresa: uma análise das publicações nacionais**. PUC-MG. Revista do Curso de Administração, edição 2014. Minas Gerais, 2014.

PADILHA, V. (Org) **Dialética do Lazer**. São Paulo: Cortez, 2006.

RECHIA, S. **O pulsar da vida urbana: o espaço, o lugar e os detalhes do cotidiano**. In CARVALHO, J. E. (Org). *Lazer no espaço urbano: transversalidade e novas tecnologias*. Curitiba: Champagnat, 2006.

REIS, L. J. A.; CAVICHIOILLI, F.; STAREPRAVO, F. **A ocorrência histórica do lazer: reflexões a partir da perspectiva configuracional**. Rev. Bras. Cienc. Esporte. Campinas, v. 30, n. 3, p. 63-78, maio 2009.

Richers, R. **O que é empresa?** São Paulo: Brasiliense, 1986

SILVA, De Plácido e. **Noções práticas de directo comercial.** Rio de Janeiro: Forense, 1996.

TCHOKE, A.; RECHIA, S.; SANTOS, K. R. V.; VIEIRA, F. G. L.; MORO, L. **As experiências no âmbito do lazer e o princípio da inércia: Uma analogia para pensar sobre os fatores que influenciam a apropriação dos espaços públicos.** Rev. Movimento. Porto Alegre, v. 17, n 01, p117 – 136, janeiro/março de 2011.

THOMPSON, E. **Costumes em Comum.** São Paulo: Cia. das Letras, 1998.

APÊNDICE

Apêndice 1 - Resposta questionário I

02/11/2018

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Este questionário é voltado para a análise de formações de grupos de interesse e a autonomia do lazer, em específico o grupo de futsal feminino, a partir da educação para o lazer. As respostas do presente questionário serão utilizadas para pesquisa de cunho acadêmico, em decorrência disso a partir do momento em que as respostas forem enviadas, automaticamente você estará autorizando o uso das mesmas para o dado fim, se comprometendo a respondê-las com sinceridade.

1 - Você é associada da Fundação CELEPAR?

- ☒ Sim
☐ Não

2 - Você é funcionária da CELEPAR?

- ☒ Option 1

3 - Quando e como você entrou para o grupo de futsal?

Convitada

4 - Como são realizadas as decisões de interesse comum do grupo? (Dia dos jogos, uniforme, dia das aulas, convidadas, etc) Você se sente participante dessas decisões?

Sim

5 - A estrutura da Fundação CELEPAR contribuiu/contribui para seu momento de lazer?

Sim

6 - Por meio do grupo de futsal você obteve momentos de socialização e melhora no fortalecimento de vínculos ou relacionamentos? Comente

Sim

7 - Sua inserção no grupo refletiu na melhoria do seu dia a dia no trabalho? Comente

Muito

8 - Qual o seu objetivo dentro do grupo?

Diversão

9 - Qual a importância desse momento de lazer para você? Comente

Sair da rotina

Apêndice 2 - Resposta questionário II

02/11/2018

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Este questionário é voltado para a análise de formações de grupos de interesse e a autonomia do lazer, em específico o grupo de futsal feminino, a partir da educação para o lazer. As respostas do presente questionário serão utilizadas para pesquisa de cunho acadêmico, em decorrência disso a partir do momento em que as respostas forem enviadas, automaticamente você estará autorizando o uso das mesmas para o dado fim, se comprometendo a respondê-las com sinceridade.

1 - Você é associada da Fundação CELEPAR?

- ☒ Sim
☐ Não

2 - Você é funcionária da CELEPAR?

- ☒ Option 1

3 - Quando e como você entrou para o grupo de futsal?

Em 2015 a convite da Joice!

4 - Como são realizadas as decisões de interesse comum do grupo? (Dia dos jogos, uniforme, dia das aulas, convidadas, etc) Você se sente participante dessas decisões?

Tudo é decidido em conjunto através do grupo de WhatsApp. Me sinto participante das decisões!

5 - A estrutura da Fundação CELEPAR contribuiu/contribui para seu momento de lazer?

Sim

6 - Por meio do grupo de futsal você obteve momentos de socialização e melhora no fortalecimento de vínculos ou relacionamentos? Comente

Com certeza! Não conhecia a maioria das meninas. Muitas são de outros setores da empresa!

7 - Sua inserção no grupo refletiu na melhoria do seu dia a dia no trabalho? Comente

Sim. Indiretamente sim!

8 - Qual o seu objetivo dentro do grupo?

Lazer

9 - Qual a importância desse momento de lazer para você? Comente

Importante para socializar, me divertir e desconectar.

Apêndice 3 - Resposta questionário III

02/11/2018

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Este questionário é voltado para a análise de formações de grupos de interesse e a autonomia do lazer, em específico o grupo de futebol feminino, a partir da educação para o lazer. As respostas do presente questionário serão utilizadas para pesquisa de cunho acadêmico, em decorrência disso a partir do momento em que as respostas forem enviadas, automaticamente você estará autorizando o uso das mesmas para o devido fim, se comprometendo a respondê-las com sinceridade.

1 - Você é associada da Fundação CELEPAR?

- ☒ Sim
☐ Não

2 - Você é funcionária da CELEPAR?

- ☒ Option 1

3 - Quando e como você entrou para o grupo de futsal?

Convidada pelas outras q sabiam que eu gostava de jogar futebol

4 - Como são realizadas as decisões de interesse comum do grupo? (Dia dos jogos, uniforme, dia das aulas, convidadas, etc) Você se sente participante dessas decisões?

Sim, todas opinam no grupo

5 - A estrutura da Fundação CELEPAR contribuiu/contribui para seu momento de lazer?

Sim, com certeza

6 - Por meio do grupo de futsal você obteve momentos de socialização e melhora no fortalecimento de vínculos ou relacionamentos? Comente

Sim, sempre agendamos encontros e comemorações

7 - Sua inserção no grupo refletiu na melhoria do seu dia a dia no trabalho? Comente

Sim, pq desestresso

8 - Qual o seu objetivo dentro do grupo?

Jogar futebol, exercitar e me divertir

9 - Qual a importância desse momento de lazer para você? Comente

É muito importante. Só perco se realmente for impossível por causa do trabalho

Apêndice 4 - Resposta questionário IV

02/11/2018

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Este questionário é voltado para a análise de formações de grupos de interesse e a autonomia do lazer, em específico o grupo de futebol feminino, a partir da educação para o lazer. As respostas do presente questionário serão utilizadas para pesquisa de cunho acadêmico, em decorrência disso a partir do momento em que as respostas forem enviadas, automaticamente você estará autorizando o uso das mesmas para o devido fim, se comprometendo a respondê-las com sinceridade.

1 - Você é associada da Fundação CELEPAR?

- ☒ Sim
☐ Não

2 - Você é funcionária da CELEPAR?

- ☒ Option 1

3 - Quando e como você entrou para o grupo de futsal?

Alguém me avisou que teria jogo

4 - Como são realizadas as decisões de interesse comum do grupo? (Dia dos jogos, uniforme, dia das aulas, convidadas, etc) Você se sente participante dessas decisões?

Sim

5 - A estrutura da Fundação CELEPAR contribuiu/contribui para seu momento de lazer?

Sim

6 - Por meio do grupo de futsal você obteve momentos de socialização e melhora no fortalecimento de vínculos ou relacionamentos? Comente

Sim. Formei um grupo de amigas super importantes pra mim.

7 - Sua inserção no grupo refletiu na melhoria do seu dia a dia no trabalho? Comente

Sim. Agora tenho várias amigas no ambiente de trabalho.

8 - Qual o seu objetivo dentro do grupo?

Me divertir

9 - Qual a importância desse momento de lazer para você? Comente

Muito importante, momento de dar risada e esfriar a cabeça

Apêndice 5 - Resposta questionário V

02/11/2018

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Este questionário é voltado para a análise de formações de grupos de interesse e a autonomia do lazer, em específico o grupo de futebol feminino, a partir da educação para o pelo lazer. As respostas do presente questionário serão utilizadas para pesquisa de cunho acadêmico, em decorrência disso a partir do momento em que as respostas forem enviadas, automaticamente você estará autorizando o uso das mesmas para o dado fim, se comprometendo a respondê-las com sinceridade.

1 - Você é associada da Fundação CELEPAR?

- ☒ Sim
☐ Não

2 - Você é funcionária da CELEPAR?

- ☒ Option 1

3 - Quando e como você entrou para o grupo de futsal?

Agosto/2018

4 - Como são realizadas as decisões de interesse comum do grupo? (Dia dos jogos, uniforme, dia das aulas, convidadas, etc) Você se sente participante dessas decisões?

Sou nova, encontrei tudo organizado.

5 - A estrutura da Fundação CELEPAR contribuiu/contribui para seu momento de lazer?

Sim, quadra coberta é tudo de bom.

6 - Por meio do grupo de futsal você obteve momentos de socialização e melhora no fortalecimento de vínculos ou relacionamentos? Comente

Sim, muitas colegas da empresa eu nem conhecia. Sou muito tímida, então acabo me isolando. Mas as meninas me fazem sentir bem.

7 - Sua inserção no grupo refletiu na melhoria do seu dia a dia no trabalho? Comente

Exercício sempre faz bem, desestressa, tira o foco um pouco para melhorar depois

8 - Qual o seu objetivo dentro do grupo?

Ajudar as meninas a treinar e aprender também. Me exercitar fazendo algo prazeroso.

9 - Qual a importância desse momento de lazer para você? Comente

Importante, sei q se eu não for vai atrapalhar, então me esforço ao máximo pra estar presente.

Apêndice 6 - Resposta questionário VI

02/11/2018

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Este questionário é voltado para a análise de formações de grupos de interesse e a autonomia do lazer, em específico o grupo de futebol feminino, a partir da educação para o pelo lazer. As respostas do presente questionário serão utilizadas para pesquisa de cunho acadêmico, em decorrência disso a partir do momento em que as respostas forem enviadas, automaticamente você estará autorizando o uso das mesmas para o dado fim, se comprometendo a respondê-las com sinceridade.

1 - Você é associada da Fundação CELEPAR?

- ☒ Sim
☐ Não

2 - Você é funcionária da CELEPAR?

- ☒ Option 1

3 - Quando e como você entrou para o grupo de futsal?

Ha 2 Anos, fui convidada pelas amigas

4 - Como são realizadas as decisões de interesse comum do grupo? (Dia dos jogos, uniforme, dia das aulas, convidadas, etc) Você se sente participante dessas decisões?

Sim

5 - A estrutura da Fundação CELEPAR contribuiu/contribui para seu momento de lazer?

Sim

6 - Por meio do grupo de futsal você obteve momentos de socialização e melhora no fortalecimento de vínculos ou relacionamentos? Comente

Sim. O grupo de futsal feminino é muito parceiro, além dos jogos fazemos festas, churrascos, passeios e até viagens, e é lógico que também sempre rola aquele ombro amigo, aquele apoio que todo mundo precisa de vez em quando

7 - Sua inserção no grupo refletiu na melhoria do seu dia a dia no trabalho? Comente

Sim, mais disposta e feliz

8 - Qual o seu objetivo dentro do grupo?

Principalmente me divertir e fazer atividade física

9 - Qual a importância desse momento de lazer para você? Comente

Muito importante!

Apêndice 7 - Resposta questionário VII

02/11/2018

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Este questionário é voltado para a análise de formações de grupos de interesse e a autonomia do lazer, em específico o grupo de futsal feminino, a partir da educação para o lazer. As respostas do presente questionário serão utilizadas para pesquisa de cunho acadêmico, em decorrência disso a partir do momento em que as respostas forem enviadas, automaticamente você estará autorizando o uso das mesmas para o dado fim, se comprometendo a respondê-las com sinceridade.

1 - Você é associada da Fundação CELEPAR?

- ☒ Sim
☐ Não

2 - Você é funcionária da CELEPAR?

- ☒ Option 1

3 - Quando e como você entrou para o grupo de futsal?

19/11/2014

4 - Como são realizadas as decisões de interesse comum do grupo? (Dia dos jogos, uniforme, dia das aulas, convidadas, etc) Você se sente participante dessas decisões?

São feitas em comum acordo, todas participam principalmente as associadas, que reservam horários de quadra, trazem convidadas, opinam no uniforme...

5 - A estrutura da Fundação CELEPAR contribuiu/contribui para seu momento de lazer?

Concerteza, ter uma estrutura dentro da empresa em que trabalhamos eh muito bom, e não temos desculpa para não utilizar.

6 - Por meio do grupo de futsal você obteve momentos de sociabilização e melhora no fortalecimento de vínculos ou relacionamentos? Comente

Sim, como a grt diz, nos tomamos uma família, não eh só futebol, e diversão.

7 - Sua inserção no grupo refletiu na melhoria do seu dia a dia no trabalho? Comente

Sim, nos dias que não jogo, meu desempenho no trabalho eh afetado.

8 - Qual o seu objetivo dentro do grupo?

Melhorar como jogadora, ter momentos de lazer, confraternização.

9 - Qual a importância desse momento de lazer para você? Comente

Extremamente importante, pq eh o de consigo extravasar todo o stress.

Apêndice 8 - Resposta questionário VIII

02/11/2018

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Este questionário é voltado para a análise de formações de grupos de interesse e a autonomia do lazer, em específico o grupo de futsal feminino, a partir da educação para o lazer. As respostas do presente questionário serão utilizadas para pesquisa de cunho acadêmico, em decorrência disso a partir do momento em que as respostas forem enviadas, automaticamente você estará autorizando o uso das mesmas para o dado fim, se comprometendo a respondê-las com sinceridade.

1 - Você é associada da Fundação CELEPAR?

- ☒ Sim
☐ Não

2 - Você é funcionária da CELEPAR?

- ☒ Option 1

3 - Quando e como você entrou para o grupo de futsal?

05/09/2017

4 - Como são realizadas as decisões de interesse comum do grupo? (Dia dos jogos, uniforme, dia das aulas, convidadas, etc) Você se sente participante dessas decisões?

Grupo WhatsApp

5 - A estrutura da Fundação CELEPAR contribuiu/contribui para seu momento de lazer?

Sim

6 - Por meio do grupo de futsal você obteve momentos de sociabilização e melhora no fortalecimento de vínculos ou relacionamentos? Comente

Sim

7 - Sua inserção no grupo refletiu na melhoria do seu dia a dia no trabalho? Comente

Sim

8 - Qual o seu objetivo dentro do grupo?

Se divertir, e praticar o esporte

9 - Qual a importância desse momento de lazer para você? Comente

Importante para distrair e ajudar a estar no ritmo no dia a dia, seja pelo esporte e pelo bem na autoestima/humor.

Apêndice 9 - Resposta questionário IX

02/11/2018

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Questionário aplicado para pesquisa acadêmica. Lazer e autonomia.

Este questionário é voltado para a análise de formação de grupos de interesse e a autonomia do lazer, em específico o grupo de futebol feminino, a partir da educação para o lazer. As respostas do presente questionário serão utilizadas para pesquisa de cunho acadêmico, em decorrência disso a partir do momento em que as respostas forem enviadas, automaticamente você estará autorizando o uso das mesmas para o dado fim, se comprometendo a respondê-las com sinceridade.

1 - Você é associada da Fundação CELEPAR?

☒ Sim

☐ Não

2 - Você é funcionária da CELEPAR?

☒ Option 1

3 - Quando e como você entrou para o grupo de futsal?

Em 2015 a convite da Joice!

4 - Como são realizadas as decisões de interesse comum do grupo? (Dia dos jogos, uniforme, dia das aulas, convidadas, etc) Você se sente participante dessas decisões?

Tudo é decidido em conjunto através do grupo de WhatsApp. Me sinto participante das decisões!

5 - A estrutura da Fundação CELEPAR contribuiu/contribui para seu momento de lazer?

Sim

6 - Por meio do grupo de futsal você obteve momentos de socialização e melhora no fortalecimento de vínculos ou relacionamentos? Comente

Com certeza! Não conhecia a maioria das meninas. Muitas são de outros setores da empresa!

7 - Sua inserção no grupo refletiu na melhoria do seu dia a dia no trabalho? Comente

Sim. Indiretamente sim!

8 - Qual o seu objetivo dentro do grupo?

Lazer

9 - Qual a importância desse momento de lazer para você? Comente

Importante para socializar, me divertir e descontrair.

ANEXO 1

A proposta do anexo 01 é demonstrar os espaços da Fundação Celepar destinados ao esporte e lazer. Observemos nestes espaços que convergem com as funções do lazer relatadas por Dumazedier com ao descanso, divertimento e desenvolvimento – 3 Ds.



ATIVIDADES DA SALA DE GINÁSTICA

CRONOGRAMA SEMANAL:

HORARIO	SEGUNDA	TERÇA	QUARTA	QUINTA	SEXTA
07h30		ARTE		ARTE	
11h40	PILATES	CARATÊ ARTE MARCIAL	PILATES	CARATÊ ARTE MARCIAL	
12h30	MILITARY TRAINING	JU-JITSU	MILITARY TRAINING	JU-JITSU	
17h15	PILATES	BOXE MISTA	PILATES	BOXE MISTA	
18h15		MILITARY TRAINING		MILITARY TRAINING	
18h30	CARATÊ ARTE MARCIAL		CARATÊ ARTE MARCIAL		
19h15		DANCE DANCE		DANCE DANCE	
19h30		DANCE DE SALÃO		DANCE DE SALÃO	

VALORES MENSIAIS:

MODALIDADE	VALOR
ARTE	R\$ 60
BOXE MISTA	R\$ 65
PILATES	R\$ 60
CARATÊ ARTE MARCIAL	R\$ 30
JU-JITSU	R\$ 60
MILITARY TRAINING	R\$ 70
DANCE DE SALÃO	R\$ 55
DANCE DANCE	R\$ 60

* PREÇOS VÁLIDOS PARA MEMBROS DA FUNDAÇÃO

Figura 8 - Quadro de modalidades por horário

Fonte: Varela (2018)



Figura 9 - "Puxadinho" academia

Fonte: Varela (2018)

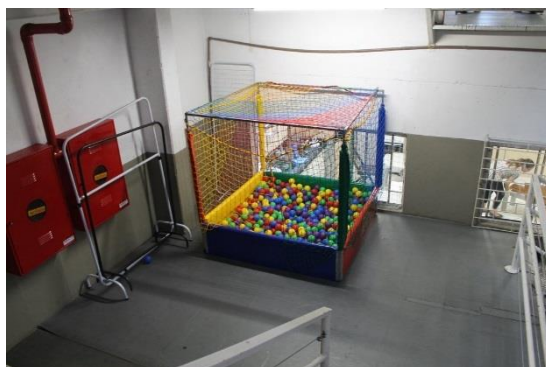


Figura 10 - Piscina de bolinhas

Fonte: Varela (2018)

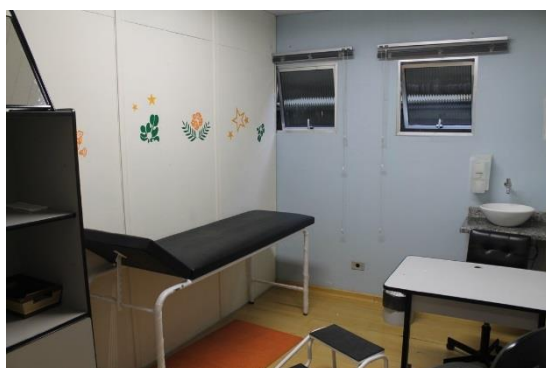


Figura 11 - Sala de beleza

Fonte: Varela (2018)



Figura 12 – Vestiários

Fonte: Varela (2018)



Figura 13 – Mezanino

Fonte: Varela (2018)



Figura 14 - Cancha de Bocha

Fonte: Varela (2018)



Figura 15 - Campo de futebol suíço

Fonte: Varela (2018)



Figura 16 – Churrasqueira I

Fonte: Varela (2018)



Figura 17 – Parquinho I

Fonte: Varela (2018)



Figura 18 - Parquinho II

Fonte: Varela (2018)



Figura 19 - Parquinho III

Fonte: Varela (2018)



Figura 20 – Quiosque

Fonte: Varela (2018)



Figura 21 - Churrasqueira II

Fonte: Varela (2018)



Figura 22 - Parque interna da churrasqueira II

Fonte: Varela (2018)



Figura 23 - Churrasqueira III

Fonte: Varela (2018)



Figura 24 - Área da piscina

Fonte: Varela (2018)



Figura 25 - Vista aérea da Sede Campestre da FUNCEL

Fonte: Varela (2018)



Figura 26 - Tanque de pesca Pesque e Pague

Fonte: Varela (2018)

ANEXO 2 – ESTATUTO SOCIAL DA FUNDAÇÃO CELEPAR

Institucional - Estatuto Social

ESTATUTO SOCIAL

CAPÍTULO I

Da Entidade e suas Finalidades

Art. 1º - A FUNDAÇÃO CELEPAR, instituída pela Companhia de Informática do Paraná - CELEPAR, através de Escritura Pública lavrada em 23 de novembro de 1974, é pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, tendo como objetivo principal prestar serviços sociais, assistenciais, educativos e de integração aos empregados da Mantenedora e da própria Fundação, bem como estender esses mesmos benefícios aos seus dependentes, em conformidade com o estabelecido neste Estatuto, pelo Regulamento da Fundação, por Instruções Normativas específicas e pela legislação aplicável.

Art. 2º - A FUNDAÇÃO tem sua sede e foro na cidade de Curitiba, Capital do Estado do Paraná.

Art. 3º - É indeterminado o prazo de duração da FUNDAÇÃO.

Art. 4º - São finalidades da FUNDAÇÃO:

I) Administrar, supervisionar e/ou executar, através de convênios e contratos com a Mantenedora, serviços e programas assistenciais de natureza sócio-econômica, normatizados através de Instruções Normativas específicas.

II) Promover aprimoramento cultural entre seus mantenedores-beneficiários e beneficiários, desenvolvendo as atividades necessárias para obtenção desta finalidade.

III) Promover atividades sociais, esportivas e de lazer aos seus Mantenedores-beneficiários e beneficiários.

IV) Prestar outros benefícios e serviços que forem instituídos pelo Conselho de Mantenedores, desde que consentâneos com os fins da FUNDAÇÃO e aprovados pela autoridade competente.

Parágrafo Primeiro: Nenhum benefício de caráter assistencial, social, cultural e esportivo, poderá ser criado, majorado ou estendido, sem que, em contrapartida, seja estabelecida a respectiva receita para cobertura.

Parágrafo Segundo: Para a consecução de seus fins, poderá a FUNDAÇÃO celebrar acordos ou convênios com outras entidades.

Art. 5º - É vedada à FUNDAÇÃO qualquer atividade de cunho político, racial, religioso, classista ou ideológico, proibindo-se também qualquer discriminação com base nesses aspectos na prestação de benefícios e serviços.

Art. 6º - A FUNDAÇÃO somente será extinta nos casos previstos em lei e observados os trâmites fixados neste Estatuto.

CAPÍTULO II

Dos Bens e Receitas

Art. 7º - São bens e receitas da FUNDAÇÃO:

- I) Dotações da Mantenedora;
- II) Doações, cessões gratuitas, legados, auxílios, subvenções e contribuições de qualquer natureza, provindos de pessoas físicas ou jurídicas;
- III) Taxas cobradas por serviços e benefícios;
- IV) Contribuições mensais da Mantenedora e dos Mantenedores-beneficiários, instituídas no regulamento;
- V) Rendas de serviços, bens, valores e direitos;
- VI) Outros bens que venha a adquirir sob qualquer título.

Art. 8º - A FUNDAÇÃO não distribuirá lucros, dividendos ou quaisquer outras vantagens a sua Mantenedora, Conselheiros ou Dirigentes.

Art. 9º - A aplicação de fundos disponíveis, quando não mantidos em conta de livre retirada, será feita preferencialmente em títulos e valores mobiliários de emissão ou co-obrigação de instituições financeiras da União ou Estado, observadas as conveniências de prazo, segurança, rentabilidade e liquidez.

Art. 10 - Deverá a Diretoria Executiva da FUNDAÇÃO apresentar semestralmente, ao Conselho de Mantenedores, o Orçamento Programa dos benefícios e atividades assistenciais, sociais, culturais, esportivas e de serviços profissionais em vigor ou a serem instituídos.

Art. 11 - Os bens patrimoniais da FUNDAÇÃO só poderão ser alienados ou gravados, com autorização do Conselho de Mantenedores, de acordo com o Plano de Aplicações de Recursos e ouvida a autoridade competente.

CAPÍTULO III

Dos Membros da FUNDAÇÃO

Art. 12 - São membros da FUNDAÇÃO os componentes das seguintes categorias:

- I) Mantenedora;
- II) Mantenedores-beneficiários;
- III) Beneficiários.

Art. 13 - É Mantenedora da FUNDAÇÃO, a Companhia de Informática do Paraná - CELEPAR.

Parágrafo Único: A hipótese de admissão de outras entidades como Mantenedoras estará sujeita à aprovação do Conselho de Mantenedores, ouvida a Mantenedora - CELEPAR.

Art. 14 - São Mantenedores-beneficiários os que prestam serviço regular e efetivo à Mantenedora e à própria FUNDAÇÃO, como empregados e diretores.

Parágrafo Primeiro: A adesão dos Mantenedores-beneficiários, como contribuintes, é facultativa.

Parágrafo Segundo: Os Mantenedores-beneficiários que não aderirem como contribuintes, somente poderão usufruir dos benefícios custeados pela Mantenedora.

Parágrafo terceiro: É facultado aos Mantenedores-beneficiários que se desligarem da Mantenedora por motivo de aposentadoria, continuarem como mantenedores-beneficiários, desde que permaneçam contribuindo, nos valores correspondentes ao benefício da Previdência Oficial.

Art. 15 - São Beneficiários os dependentes dos Mantenedores-beneficiários, reconhecidos como tal pelo Regulamento.

CAPÍTULO IV

Da Administração e Fiscalização

Art. 16 - São órgãos de administração e fiscalização da FUNDAÇÃO:

I) Conselho de Mantenedores;

II) Diretoria Executiva;

III) Conselho Fiscal.

Parágrafo Único: Para compor os órgãos de administração e fiscalização da FUNDAÇÃO, é condição ser Mantenedor-beneficiário contribuinte.

SEÇÃO I

Do Conselho de Mantenedores

Art. 17 - O Conselho de Mantenedores é o órgão de deliberação e orientação superior da FUNDAÇÃO, cabendo-lhe precipuamente fixar os objetivos e políticas da Entidade e sua ação se exercerá pelo estabelecimento de doutrinas fundamentais e normas gerais de organização, operação e administração.

Art. 18 - O Conselho de Mantenedores será composto por membros efetivos e suplentes, a saber:

I) 2 (dois) membros efetivos e 2 (dois) suplentes indicados pela Mantenedora;

II) O Diretor Presidente e seu substituto na condição de suplente;

III) 1 (um) membro efetivo e 1 (um) suplente, para cada grupo de 100 (cem) Mantenedores-beneficiários ou fração, que serão escolhidos por voto secreto dentre os mesmos.

Art. 19 - Os membros efetivos e suplentes do Conselho de Mantenedores, deverão satisfazer os seguintes requisitos:

a) Ser empregado da Mantenedora ou da própria Fundação há mais de 2 (dois) anos;

b) Ter no mínimo 2 (dois) anos de contribuição ininterruptas como mantenedor-beneficiário, contados retroativamente da data fixada para eleição.

Art. 20 - O Conselho de Mantenedores terá um presidente, a ser eleito dentre seus membros, com as atribuições de coordenar os trabalhos e presidir suas reuniões.

Parágrafo Único: É vedada a eleição de membro da Diretoria Executiva para o cargo de Presidente do Conselho de Mantenedores.

Art. 21 - O Conselho de Mantenedores se reunirá ordinariamente uma vez a cada bimestre civil e extraordinariamente, quando convocado pelo seu Presidente, pela maioria de seus membros ou pelo Diretor Presidente da FUNDAÇÃO.

Parágrafo Primeiro: As deliberações serão tomadas por maioria de votos.

Parágrafo Segundo: Das reuniões do Conselho, lavrar-se-á Ata, contendo resumidamente a pauta e deliberações.

Parágrafo Terceiro: O presidente do Conselho de Mantenedores, além do voto pessoal, terá o de desempate.

Art. 22 - O mandato do Conselho de Mantenedores será de 2 (dois) anos, sendo permitida a recondução por somente mais um período.

Parágrafo primeiro : Os membros do Conselho de Mantenedores não poderão fazer parte do Conselho Fiscal

Parágrafo segundo: Embora findo o mandato dos membros do Conselho de Mantenedores, estes permanecerão no pleno exercício dos cargos até a posse de seus sucessores.

Art. 23 - Perderá o mandato o membro do Conselho de Mantenedores que, injustificadamente, a critério do Conselho de Mantenedores, faltar a 3 (três) reuniões consecutivas ou 5 (cinco) intercaladas, assumindo o seu suplente.

Art. 24 - Compete ao Conselho de Mantenedores:

I) Avaliar o grau de ajuste dos benefícios prestados pela Mantenedora aos Mantenedores-beneficiários e Beneficiários através da FUNDAÇÃO, apresentando os problemas, críticas e sugestões de associados e dependentes.

II) Deliberar sobre:

- a) Plano de Atividades e Orçamento- Programa;
- b) Investimentos quando o seu valor ultrapassar 50 salários mínimos;
- c) Aprovação e alienação de bens imóveis, respeitado o disposto neste Estatuto e legislação vigente, bem como constituição de ônus ou direitos reais sobre os mesmos e outros assuntos correlatos;
- d) Admissão de novos Mantenedores, mediante prévia autorização da Mantenedora;
- e) Aceitação de doações com ou sem encargos;
- f) Aprovação do Relatório Anual, da Prestação de Contas e do Balanço Geral do exercício findo, apresentados pela Diretoria, com parecer do Conselho Fiscal;
- g) Convocação da Diretoria Executiva sempre que se fizer necessário;
- h) Mudanças ou alterações no Estatuto, mediante aprovação da Mantenedora;
- i) Alterações no Regulamento da FUNDAÇÃO;
- j) Instituição de benefícios, serviços e programas assistenciais, observado o disposto no artigo 4º.
- l) Aprovação das Instruções Normativas quanto aos benefícios e serviços prestados pela FUNDAÇÃO;
- m) Realização de inspeção, auditorias ou tomadas de contas, sendo facultado ao órgão, confiá-los a peritos de sua escolha;
- n) Aprovação dos balancetes mensais, a cada bimestre, após parecer do Conselho Fiscal;
- o) Admissão de novos dependentes, além dos estabelecidos nas Instruções Normativas específicas de cada serviço ou programa assistencial, após avaliação dos impactos financeiros efetuada pela Diretoria;
- p) Resolução dos casos omissos neste Estatuto, aprovando para tanto, Atos Normativos, que passarão a fazer parte do Regulamento da FUNDAÇÃO.

Art. 25 - Compete ainda ao Conselho de Mantenedores, julgar, em instância superior, os recursos interpostos de atos praticados pela Diretoria Executiva e de natureza administrativa ou disciplinar.

Parágrafo único : Excetuam-se recursos referentes a questões trabalhistas.

SEÇÃO II

Da Diretoria Executiva

Art. 26 - A Diretoria Executiva é o órgão executor da Administração da FUNDAÇÃO, compondo-se de:

- . Diretor Presidente;
- . Diretor Administrativo-Financeiro;
- . Diretor de Benefícios.

Parágrafo Primeiro: O Diretor Presidente e o Diretor Administrativo-Financeiro serão eleitos através de voto direto e secreto dos Mantenedores-beneficiários, sendo permitida a reeleição, devendo obedecer os seguintes requisitos:

- a) Ser empregado da Mantenedora há mais de 2 (dois) anos;
- b) Ter no mínimo 2 (dois) anos de contribuição ininterruptas como Mantenedor-beneficiário, contados retroativamente da data fixada para eleição.

Parágrafo segundo : O Diretor Presidente, contará para o exercício de suas atividades, com os seguintes coordenadores:

- . Coordenador Sócio Cultural
- . Coordenador de Esportes

Parágrafo terceiro: O Diretor de Benefícios será nomeado pela Mantenedora, sendo possível a substituição a qualquer tempo, podendo ser reconduzido para novos mandatos, sendo que o nomeado, deverá satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Ser empregado da Mantenedora há mais de 2 (dois) anos;
- b) Ter no mínimo 2 (dois) anos de contribuição ininterruptas como Mantenedor-beneficiário, contados retroativamente da data fixada para nomeação.

Parágrafo quarto: O Diretor de Benefícios, contará para o exercício das suas atividades, com um Coordenador de Serviços Assistenciais;

Parágrafo quinto: O Coordenador de Serviços Assistenciais será indicado pela Mantenedora, sendo permitida a recondução, devendo satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Ser empregado da Mantenedora ou da própria Fundação há mais de 2 (dois) anos;
- b) Ter no mínimo 2 (dois) anos de contribuição ininterruptas como Mantenedor-beneficiário, contados retroativamente da data fixada para nomeação.

Parágrafo sexto: Os Coordenadores Sócio Cultural e de Esportes, serão eleitos através de voto direto e secreto dos Mantenedores-beneficiários, sendo permitida a reeleição, podendo ser candidato todo aquele que obedecer os seguintes requisitos:

- a) Ser empregado da Mantenedora ou da própria Fundação há mais de 2 (dois) anos;
- b) Ter no mínimo 2 (dois) anos de contribuição ininterruptas como Mantenedor-beneficiário, contados retroativamente da data fixada para eleição.

Parágrafo sétimo : Na vacância dos cargos de Diretor Presidente e Diretor Administrativo Financeiro, o Conselho de Mantenedores deverá indicar substituto; no caso do Diretor de Benefícios a indicação caberá à Mantenedora.

Parágrafo oitavo: Na vacância de qualquer cargo de Coordenador a Diretoria da Fundação deverá indicar o substituto, a ser referendado: pela Mantenedora no caso do Coordenador de Serviços Assistenciais, e pelo Conselho de Mantenedores, no caso dos demais Coordenadores, para o período necessário para completar o mandato.

Parágrafo nono: Todos os membros da Diretoria Executiva, inclusive os Coordenadores, terão mandato de 2 (dois) anos.

Parágrafo décimo: Embora findo o mandato dos membros da Diretoria Executiva, estes permanecerão no pleno exercício dos cargos até a posse de seus sucessores.

Art. 27 - A Diretoria Executiva reunir-se-á ordinariamente, pelo menos uma vez ao mês e extraordinariamente, quando se fizer necessário ou por convocação do Conselho de Mantenedores, lavrando-se Atas de cada reunião.

Art. 28 - Perderá o mandato o membro da Diretoria Executiva que faltar a 2 (duas) reuniões consecutivas ou 3 (três) alternadas, injustificadamente, a critério do Conselho de Mantenedores, ou que se torne relapso, negligente ou imprudente no cumprimento de suas funções.

Art. 29 - Compete à Diretoria Executiva:

I) Administrar a FUNDAÇÃO, de acordo com o disposto no Art. 4º;

II) Elaborar o Plano de Atividades e Orçamento Programa, submetendo-os ao Conselho de Mantenedores até 30 de novembro de cada ano;

III) Encaminhar aos Conselhos de Mantenedores e Fiscal, dentro dos três primeiros meses de cada ano, o Relatório Anual de Atividades, a Prestação de Contas e o Balanço Geral, subscrito por todos os seus membros;

IV) Cumprir e fazer cumprir o Regulamento da FUNDAÇÃO;

V) Implantar benefícios e serviços assistenciais, zelando pela sua adequada operacionalização, expedindo Resoluções e Circulares, propondo Instruções Normativas para o funcionamento desses serviços, zelando pelo seu cumprimento;

VI) O constante aperfeiçoamento e adequação do funcionamento da Fundação, propondo ao Conselho de Mantenedores alterações do Regulamento, Instruções Normativas e outras medidas úteis;

VII) Contratar, demitir, promover e aplicar sanções disciplinares aos seus funcionários;

VIII) Aplicar penalidades aos Mantenedores-beneficiários por infrações aos Estatutos, ao Regulamento e demais Atos Normativos, conforme estabelecido neste Estatuto e no Regulamento;

IX) Comparecer às reuniões do Conselho de Mantenedores e do Conselho Fiscal, quando convocada por estes;

X) Desempenhar outras atribuições além das expressas neste Estatuto, compatíveis com a sua qualidade de órgão executivo da FUNDAÇÃO.

Do Diretor Presidente

Art. 30 - Compete ao Diretor Presidente:

I) Zelar pela harmonização entre a Mantenedora e a FUNDAÇÃO;

II) Representar a FUNDAÇÃO ou promover-lhe a representação em juízo ou fora dele, podendo, para tanto, constituir procurador;

III) Convocar, dirigir e supervisionar os trabalhos da Diretoria Executiva e da FUNDAÇÃO;

IV) Praticar atos necessários à administração da FUNDAÇÃO ;

V) Assinar juntamente com os Diretores Administrativo-Financeiro ou de Benefícios, atos , contratos, convênios, cheques ou documentos que gerem direitos ou obrigações para a FUNDAÇÃO;

VI) Tomar medidas e providências para situações de urgência, comunicando estes fatos aos demais membros da Diretoria Executiva, na reunião seguinte;

VII) Coordenar os programas de atividades desportivas;

VIII) Coordenar o programa social recreativo;

IX) Coordenar a promoção de cursos, conferências, reuniões e atividades culturais;

X) Exercer outras funções de direção não definidas expressamente neste Estatuto, mas que são inerentes ao cargo.

Do Diretor Administrativo-Financeiro

Art. 31 - Compete ao Diretor Administrativo-Financeiro:

I) Coordenar todas as atividades administrativas e financeiras da FUNDAÇÃO;

II) Secretariar as reuniões da Diretoria;

III) Zelar pelo patrimônio da FUNDAÇÃO;

IV) Organizar e dirigir os serviços de Tesouraria e Contabilidade, autorizando o pagamento de despesas e contas da FUNDAÇÃO, diligenciando sobre a sua pontualidade, bem como no recebimento das contribuições;

V) Apurar responsabilidades e propor à Diretoria Executiva, aplicação de penalidades a Mantenedores-beneficiários;

VI) Encaminhar à Diretoria Executiva, mensal e anualmente, os balancetes e balanços respectivos;

VII) Assinar com o Diretor Presidente, atos, cheques, contratos, convênios e documentos que gerem direitos ou obrigações para a FUNDAÇÃO;

VIII) Proporcionar condições favoráveis aos trabalhos de auditoria do Conselho Fiscal;

IX) Substituir o Diretor Presidente em suas faltas ou impedimentos;

X) Exercer outras atividades peculiares ao cargo, não expressas neste Estatuto.

Do Diretor de Benefícios

Art. 32 - Compete ao Diretor de Benefícios:

I) Supervisionar a implantação e operacionalização dos benefícios e serviços assistenciais, propondo ajustes e diretrizes;

II) Responsabilizar-se pelo cálculo de custo de benefícios e suas atualizações, assegurando o exato cumprimento das normas aplicáveis;

III) Acompanhar a evolução dos benefícios e serviços assistenciais, para fins estatísticos;

IV) Negociar, junto à Mantenedora, a forma de cobrança dos benefícios, através de Contratos de Prestação de Serviços, zelando pela sua integridade;

V) Assinar com o Diretor Presidente, na ausência do Diretor Administrativo-Financeiro, ou reciprocamente, os atos, cheques, contratos, convênios e documentos que gerem direitos ou obrigações para a FUNDAÇÃO;

VI) Elaborar boletins, comunicados, periódicos, etc., visando manter os Mantenedores-beneficiários informados de todos os atos e fatos da FUNDAÇÃO;

VII) Promover o intercâmbio entre a FUNDAÇÃO e entidades congêneres;

VIII) Apresentar ao Diretor Presidente, nas épocas devidas, a prestação de contas referente à aplicação de recursos destinados à Diretoria de Benefícios, destacando os principais eventos;

IX) Dirigir e supervisionar os trabalhos da Coordenação de Serviços Assistenciais

X) Exercer outras atividades peculiares ao cargo, não expressas neste Estatuto;

Art. 33 - Compete ao Coordenador de Serviços Assistenciais:

I) Organizar e coordenar o processo de operacionalização dos serviços e programas assistenciais a cargo da FUNDAÇÃO;

II) Acompanhar a adequação e atualidade das Instruções Normativas referentes aos serviços e programas assistenciais, propondo as alterações necessárias;

III) Auxiliar o Diretor de Benefícios em suas tarefas;

IV) Apresentar ao Diretor de Benefícios, relatórios mensais e anuais das atividades que lhe são afetas;

V) Exercer outras atividades peculiares ao cargo, não expressas neste Estatuto.

Art. 34 - Compete ao Coordenador Sócio-Cultural:

I) Organizar e coordenar o Programa Social Recreativo e Cultural, em colaboração com os demais membros da Diretoria, que autorizará a sua execução;

II) Assinar convites para reuniões sociais e recreativas da FUNDAÇÃO;

III) Desenvolver e criar grupos de atividades artísticas entre os Mantenedores-beneficiários e/ou beneficiários;

IV) Promover cursos, conferências, reuniões e atividades culturais;

V) Apresentar à Diretoria, relatórios mensais e anuais das atividades que lhe são afetas;

VI) Exercer outras atividades peculiares ao cargo, não expressas neste Estatuto.

Art. 35 - Compete ao Coordenador de Esportes:

I) Organizar e coordenar o programa de atividades desportivas, em colaboração com os demais membros da Diretoria, que autorizará a execução do mesmo;

II) Organizar as representações oficiais da FUNDAÇÃO, nas competições externas;

III) Apresentar à Diretoria, relatórios mensais e anuais das atividades que lhe são afetas;

IV) Exercer outras atividades peculiares ao cargo, não expressas neste Estatuto.

SEÇÃO III

Do Conselho Fiscal

Art. 36 - O Conselho Fiscal será constituído de 3(três) membros efetivos e 3(três) membros suplentes, eleitos através do voto direto e secreto dos Mantenedores-beneficiários, com mandato de 2(dois) anos podendo ser reeleitos por mais um período.

Parágrafo Primeiro: Os membros efetivos e suplentes do Conselho Fiscal, deverão satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Ser empregado da Mantenedora há mais de 2 (dois) anos;
- b) Ter no mínimo 2 (dois) anos de contribuição ininterruptas como Mantenedor-beneficiário, contados retroativamente da data fixada para eleição.

Parágrafo Segundo: Os membros do Conselho Fiscal, tomarão posse junto com o Conselho de Mantenedores

Parágrafo Terceiro: Embora findo o mandato dos membros do Conselho Fiscal, estes permanecerão no pleno exercício dos cargos até a posse de seus sucessores.

Art. 37 - Dentre seus membros em exercício, o Conselho Fiscal elegerá um Presidente, com atribuições de coordenar os trabalhos e presidir as reuniões.

Parágrafo Único: Nas ausências e impedimentos temporários de membros efetivos, o Presidente convocará suplentes para substituí-los e, na vacância do cargo, para completar o restante do mandato.

Art. 38 - Compete ao Conselho Fiscal:

- I) Examinar em qualquer tempo, ao menos bimestralmente, os livros contábeis, balancetes mensais, papéis de escrituração, o estado de caixa e os valores em depósito da FUNDAÇÃO;
- II) Dar parecer sobre o Relatório de Atividades, Prestação de Contas e Balanço Geral da FUNDAÇÃO, acusando as irregularidades verificadas e sugerindo medidas saneadoras;
- III) Comparecer às reuniões do Conselho de Mantenedores, bem como da Diretoria Executiva, a convite dos respectivos Presidentes;
- IV) O que mais for de sua competência, como órgão fiscal da FUNDAÇÃO CELEPAR.

Art. 39 - O Conselho Fiscal reunir-se-á ordinariamente a cada 2 (dois) meses e extraordinariamente sempre que for convocado.

Parágrafo Primeiro: A nenhum membro do Conselho Fiscal será lícito invocar sua ausência com o fim de eximir-se à responsabilidade que lhe caiba.

Parágrafo Segundo: Para realizar suas funções, o Conselho Fiscal poderá utilizar-se de peritos de sua escolha.

CAPÍTULO V

Dos Empregados

Art. 40 - Os empregados da FUNDAÇÃO CELEPAR, estarão sujeitos às regras e normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com tabelas de remuneração aprovadas pelo Conselho de Mantenedores e pela Diretoria Executiva.

Parágrafo Primeiro: Os direitos, deveres e regime de trabalho dos empregados da FUNDAÇÃO CELEPAR, serão objeto de regulamento próprio, observando o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Segundo: A FUNDAÇÃO CELEPAR, possuirá quadro próprio de pessoal, bem como empregados da Mantenedora - CELEPAR, à sua disposição.

CAPITULO VI

Das Eleições

Art. 41 - As eleições para os cargos de Diretor Presidente e Diretor Administrativo-Financeiro serão convocadas pelo Presidente do Conselho de Mantenedores, 60(sessenta) dias após a eleição do Conselho de Mantenedores.

Parágrafo primeiro – As eleições para os cargos de membro do Conselho de Mantenedores, Coordenador Sócio-Cultural, Coordenador de Esportes e membro do Conselho Fiscal, serão convocadas pelo Diretor Presidente da FUNDAÇÃO, com pelo menos 60 (sessenta) dias de antecedência ao término dos respectivos mandatos.

Parágrafo segundo: No ato de convocação das eleições, o Diretor Presidente da FUNDAÇÃO ou o Presidente do Conselho de Mantenedores divulgarão as normas e procedimentos para realização das mesmas.

Art. 42 - Os Mantenedores-beneficiários interessados, cumpridos os requisitos exigidos neste Estatuto, deverão solicitar o registro de suas candidaturas, formalmente, junto à Diretoria Executiva ou Presidente do Conselho de Mantenedores da FUNDAÇÃO, até 15 (quinze) dias antes do pleito.

Art. 43 - Serão eleitos os candidatos que obtiverem o maior número de votos, respeitado o número de vagas existentes para o respectivo cargo, na condição de efetivo e suplente.

Parágrafo primeiro : em caso de empate para o cargo de Diretor Presidente ou Diretor Administrativo financeiro, a decisão se dará pela realização de segundo turno entre os dois candidatos mais votados para o mesmo cargo.

Parágrafo segundo: Em caso de empate, a decisão se dará:

a) pelo candidato que tiver o maior tempo como Mantenedor-Beneficiário, contribuindo ininterruptamente contados retroativamente da data fixada para eleição;

b) permanecendo o empate, a decisão será por sorteio.

Parágrafo terceiro: Em caso de candidato único, este deverá obter no mínimo metade dos votos válidos, mais um.

Art. 44 - Os candidatos eleitos tomarão posse ao final do mandato de seus antecessores.

CAPITULO VII

Disposições Gerais e Transitórias

Art. 45 - O exercício social coincidirá com o civil.

Art. 46 - O Plano de Atividades e o Orçamento Programa, somente poderão ser alterados, por proposta da Diretoria Executiva, aprovada pelo Conselho de Mantenedores.

Art. 47 - A alteração do presente Estatuto dependerá dos seguintes requisitos:

a) Parecer favorável dos membros do Conselho de Mantenedores e igual manifestação da Mantenedora; e

b) Não contrariedades aos fins da FUNDAÇÃO.

Art. 48 - É vedada à FUNDAÇÃO, por quaisquer de seus órgãos ou serviços, desenvolver atividades que contrariem as finalidades da mesma.

Art. 49 - Em caso de extinção da FUNDAÇÃO, a Mantenedora dará destino ao remanescente do seu patrimônio, que deverá sempre reverter à entidade ou entidades sem fins lucrativos.

Art. 50 - São vedadas relações comerciais entre a FUNDAÇÃO e empresas privadas, em que qualquer membro efetivo ou suplente do Conselho de Mantenedores, da Diretoria, Coordenações ou do Conselho Fiscal, seja diretor, gerente, quotista ou acionista majoritário.

Parágrafo Único: O disposto neste artigo não se aplica às relações comerciais entre a Fundação e sua Mantenedora.

Art. 51 - É vedado à FUNDAÇÃO prestar aval ou garantia de qualquer natureza em benefício de seus membros ou de terceiros.

Art. 52 - Os Diretores eleitos e indicados e o Coordenador de Serviços Assistenciais exercerão seus cargos na FUNDAÇÃO, em regime de tempo integral, ficando dispensados de suas atividades normais na Mantenedora, durante o período em que cumprirem o mandato, sem sofrerem nenhum prejuízo na percepção de salário, gratificações, promoções ou outras vantagens quaisquer, a que fizerem jus, como empregados da Mantenedora.

Parágrafo único : A remuneração dos ocupantes dos cargos de Diretor Presidente, Diretor Administrativo Financeiro, Diretor de Benefícios e Coordenador de Serviços Assistenciais, será estipulada/definida pela Mantenedora e fixada por portaria.

Art. 53- Os casos omissos neste Estatuto, serão resolvidos pelo Conselho de Mantenedores e na sua falta, ou por incompetência, pela Mantenedora.

Art. 54 - Dentro do prazo de 120 (cento e vinte) dias, a contar de sua posse, a Diretoria Executiva, submeterá ao Conselho de Mantenedores o Regimento Interno e as Instruções Normativas, estabelecendo o funcionamento administrativo-financeiro da FUNDAÇÃO CELEPAR.

Art. 55 - O presente Estatuto, foi aprovado na 884a. Reunião da Diretoria Executiva da Mantenedora, Companhia de Informática do Paraná - CELEPAR, realizada na data de 02/05/95, e Assembléia Geral Extraordinária da Fundação Celepar, realizada em .25/05/95. Alterações propostas pela Diretoria Executiva da Fundação aprovadas pela Mantenedora na 962a Reunião da Diretoria Executiva realizada em 30/04/98 e na 4a Reunião do Conselho de Mantenedores realizada em 30/06/98. Alterações aprovadas pela Mantenedora na 1065ª Reunião de Diretoria Executiva realizada em 16/10/2003 e na 1ª Reunião Extraordinária do Conselho de Mantenedores realizada em 19/09/2003. Ficando deste modo, alterado o Estatuto Social anterior, bem como revogadas as demais disposições em contrário. Alterações conforme Resolução de Diretoria Nº 005/07, aprovadas na Reunião de Diretoria Executiva da Mantenedora, Companhia de Informática do Paraná - CELEPAR, e na 9ª Reunião Ordinária do Conselho de Mantenedores, realizada em 05/12/2006. Ficando deste modo, alterado o Estatuto Social anterior, bem como revogadas as demais disposições em contrário.

© Fundação Celepar - FUNCEL
Rua Nilo Peçanha, 732 - Bom Retiro - 80520-176 - Curitiba - PR
41 3200-6850 - [Localização](#)



Figura 27 - Estatuto Social Fundação CELEPAR

Fonte: Fundação CELEPAR